

# REGIONE EMILIA-ROMAGNA

## Atti amministrativi GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1001 del 18/06/2019

Seduta Num. 22

**Questo** martedì 18 **del mese di** giugno  
**dell' anno** 2019 **si è riunita nella residenza di** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA  
**la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:**

1) Bonaccini Stefano	Presidente
2) Gualmini Elisabetta	Vicepresidente
3) Caselli Simona	Assessore
4) Costi Palma	Assessore
5) Gazzolo Paola	Assessore
6) Mezzetti Massimo	Assessore
7) Petitti Emma	Assessore

**Funge da Segretario l'Assessore:** Costi Palma

**Proposta:** GPG/2019/1036 del 13/06/2019

**Struttura proponente:** SERVIZIO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO  
DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI

**Assessorato proponente:** ASSESSORE AL BILANCIO, RIORDINO ISTITUZIONALE, RISORSE UMANE E PARI OPPORTUNITÀ

**Oggetto:** PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021 CONSEQUENTE ALL'ANALISI ORGANIZZATIVA FINALIZZATA A CONTENERE GLI IMPATTI SULL'ORGANIZZAZIONE REGIONALE DEL DL N. 4/2019, A INDIVIDUARE MISURE DI EFFICIENTAMENTO DELLE FUNZIONI E DELLE STRUTTURE REGIONALI, A COMPLETARE IL PIANO PLURIENNALE PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E A VALORIZZARE LE PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI REGIONALI. APPROVAZIONE

**Iter di approvazione previsto:** Delibera ordinaria

**Responsabile del procedimento:** Cristiano Annovi

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

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".

Co.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.

Co.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;

Co. 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;

Co.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.

Co.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.

Co. 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.

Co.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.

Co.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.

Co.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.

Co. 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 al fine di redigere la nuova programmazione assumendone eventuali contenuti in corso e/o ancora da attuare;

- gli esiti dell'analisi organizzativa avviata nel 2018, comprensiva di un quadro generale sull'andamento degli organici della Regione 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 dovuta al completamento della lotta al precariato e alla valorizzazione del personale interno;
- gli obiettivi e i contenuti della nuova programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021;
- la verifica del rispetto dei vincoli che insistono sui fabbisogni di personale, compresi quelli finanziari e di finanza pubblica;
- la rideterminazione della dotazione organica al fine di adeguarla alla nuova programmazione;
- il programma delle misure assunzionali da adottare per realizzare il piano dei fabbisogni di personale;
- l'insieme di valori professionali, competenze e abilità minime da ricercare nei candidati alle procedure di reclutamento;

Vista la L.R. n. 25/2017 "Disposizioni collegate alla legge regionale di stabilità per il 2018" ed in particolare gli artt. **4 "interventi per il superamento del precariato" e 5 "vigenza delle graduatorie regionali"** con la quale la Regione, sulla base delle disposizioni previste dal 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**" ha avviato, nelle more dell'approvazione del Decreto di cui all'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, un percorso volto al consolidamento degli organici per far fronte all'evoluzione degli organici per effetto di cessazioni per quiescenza e al progressivo superamento del precariato da attuarsi nel triennio 2018/2020, nel rispetto dei limiti posti dalla capacità assunzionale, articolato in più azioni, in particolare:

- nel corso dell'esercizio 2018 prevedendo la stabilizzazione di precari in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 nonché scorrendo le graduatorie in corso di validità fino alla consistenza della capacità assunzionale ovvero a convertire da tempo determinato e indeterminato i Contratti di Formazione e lavoro in scadenza nel biennio 2018/2019;
- nel corso dell'esercizio 2019 prevedendo di pubblicare procedure concorsuali di categoria D con riserve per i collaboratori in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017;
- nel corso del biennio 2018/2019 prevedendo di avviare procedure di mobilità tra enti soggetti alle medesime limitazioni in termini di capacità assunzionali;

- nel corso del biennio 2018/2019 prevedendo di acquisire figure dirigenziali tramite procedure di mobilità al fine di garantire la copertura di posizioni vacanti per quiescenza dei titolari di incarichi dirigenziali anche prevedendo la riassegnazione del fabbisogno ad altre strutture regionali;
- nel corso del biennio 2018/2019 prevedendo di pubblicare una procedura concorsuale di categoria D riservata ai soggetti di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999;

Vista inoltre la L.R. n. 24/2018 che all'art. 27 ha disposto la proroga delle graduatorie richiamate all'art. 5 della L.R. n. 27/2017 fino al 31/12/2019;

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 2195/2017 "programmazione dei fabbisogni professionali area comparto per le strutture della Giunta Regionale per il triennio 2018-2020 ed approvazione delle modalità di attuazione degli interventi volti al superamento del precariato";
- n. 781/2018 "Applicazione, per l'anno 2018, dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.";
- n. 782/2018 "Attestazione, per l'anno 2018, delle condizioni di cui all'art. 1 comma 228 della L.208/2015, così come modificato dalla L. n. 96/2017";
- n. 1050/2018 "Programmazione per la copertura di posizioni dirigenziali prioritarie - I° stralcio triennio 2018-2020";
- n. 1150/2018 "Programmazione per la copertura di posizioni dirigenziali - 2° stralcio triennio 2018-2020";
- n. 1248/2018 "Individuazione dei principi di scorrimento delle graduatorie di categoria C ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 25/2017 e individuazione delle procedure propedeutiche alla immissione in ruolo";

Preso atto inoltre che, con deliberazione n. 102/2017, l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa ha approvato in coerenza con il piano dei fabbisogni dell'ente un proprio piano dei fabbisogni professionali 2018-2020 nell'ambito del quale vengono delineate le azioni volte al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e comunque nei limiti complessivi della programmazione dell'ente e della dotazione organica regionale;

Considerato che, con riferimento alle disposizioni contenute all'art. 4 della L.R. n. 25/2017 ed in attuazione delle relative previsioni contenute nelle sopracitate proprie deliberazioni n. 2195/2017 e dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa n. 102/2017:

- con determinazione del Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni n. 2290/2018 "Interventi straordinari per il superamento del precariato in applicazione dell'art. 4 della L.R. n. 25/2017. Approvazione avviso pubblico" è stata indetta una procedura unica per gli organici della Giunta regionale e dell'Assemblea Legislativa per la stabilizzazione

mediante assunzione diretta a tempo indeterminato dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 della L.R. n. 25/2017;

- con determinazioni del Responsabile del Servizio Sviluppo delle Risorse Umane e Organizzazione della Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni n. 8113/2018 è stata disposta l'ammissione alla procedura di stabilizzazione mediante assunzione diretta dei candidati in possesso dei requisiti;

Dato atto che, secondo quanto emerso dalle verifiche condotte dai Servizi Amministrazione e Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e Organizzazione della Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni, a seguito dell'attestazione, per l'anno 2018, delle condizioni di cui all'art. 1 comma 228 della L. n. 208/2015, così come modificato dalla L. n. 96/2017" di cui alla sopracitata propria deliberazione n. 782/2018, la capacità assunzionale rideterminata per nuove assunzioni nel 2018 è pari a 4.083.508,80€;

Atteso che, con successive determinazioni n. 11171/2018 del Responsabile del Servizio Sviluppo risorse umane e organizzazione della Giunta Regionale e n. 534/2018 del Responsabile del Servizio Funzionamento e Gestione dell'Assemblea Legislativa, sono stati assunti a tempo indeterminato rispettivamente nell'organico della Giunta Regionale e dell'Assemblea Legislativa i candidati precedentemente ammessi alla procedura di stabilizzazione diretta;

Precisato che, relativamente alle ulteriori iniziative previste nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di cui alla sopracitata deliberazione n. 2195/2017 - allegato A "Attuazione della programmazione per l'anno 2018", sono stati attuati i seguenti interventi:

- alla scadenza del previsto periodo, trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato di n. 2 rapporti di lavoro con contratto di Formazione e Lavoro;
- ad integrazione degli interventi previsti dall'art. 4 della L.R. n. 25/2017 - di cui al punto 8 del dispositivo della propria deliberazione n. 2195/2017 - sono state utilizzate le graduatorie riferite alla categoria C nel rispetto della tempistica e delle modalità previste dalla propria deliberazione n. 1248/2018 soprarichiamata;
- sono state avviate le previste verifiche ai sensi degli artt. 30 e 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, preventive all'indizione della procedura selettiva pubblica per esami, riservata ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999;
- sono state avviate le procedure di mobilità esterna, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, tra pubbliche Amministrazioni sottoposte al medesimo regime di limitazioni per quanto riguarda il personale del comparto (art. co.227 L. 208/2015) e aperte a qualsiasi amministrazione per quanto riguarda il personale dirigenziale;

Dato atto che, alla data di adozione del presente provvedimento, la procedura selettiva riservata ai soggetti di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999 e le procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D. lgs. n. 165/2001 di cui agli alinea sopraelencati sono tutt'ora in corso di svolgimento;

Dato atto inoltre che, in relazione agli interventi riferiti alla dirigenza di cui alle proprie deliberazioni n. 1050/2018 e 1150/2018:

- in via preliminare alla mobilità esterna le posizioni dirigenziali autorizzate negli atti di programmazione sopracitati sono state rese disponibili per la mobilità interna secondo le modalità di cui alla propria delibera n. 660/2012;
- il Direttore Generale REII con propria determinazione n. 20480/2018 e secondo quanto previsto negli atti di programmazione sopracitati, ha approvato una prima ricognizione delle variazioni intervenute alle posizioni dirigenziali autorizzate sia per effetto degli esiti delle procedure di mobilità interna che per sopravvenute esigenze organizzative interne ad ogni Direzione Generale;
- in seguito alle procedure di mobilità attivate ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, nel corso del 2018 sono stati assunti 3 dirigenti e ulteriori 4 nel corso del 2019 alla data di adozione del presente provvedimento;
- le ulteriori variazioni intercorrenti dalla data di adozione della sopracitata determinazione alla data odierna vengono riepilogate ed autorizzate col presente atto così come risultante all'allegato D - Piano occupazionale 2019/2021 - al presente provvedimento;
- tali variazioni non modificano il numero delle posizioni dirigenziali complessivamente autorizzate sia a livello di strutture della Giunta Regionale che di singola Direzione Generale con riferimento al triennio 2018-2020;

Rilevato inoltre che, relativamente ai fabbisogni per l'area dirigenziale dell'Assemblea Legislativa, in attuazione della relativa programmazione approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 78/2018, con determinazione del Direttore Generale Assemblea Legislativa Regionale n. 250/2019 si è proceduto alla copertura della posizione dirigenziale di responsabile del Servizio Funzionamento e Gestione;

Evidenziato che, alla data del 31.12.2018 secondo le verifiche effettuate dal Servizio Sviluppo delle Risorse Umane e Organizzazione le nuove assunzioni a tempo indeterminato complessivamente realizzate nel corso del 2018 sono state disposte nel rispetto dei limiti relativi dalle capacità assunzionali del comparto e della dirigenza derivanti dalle cessazioni 2017, generando una quota residua da destinare a nuove assunzioni da realizzarsi nel corso del triennio 2019/2021 pari a:

- quanto alla capacità assunzionale del comparto: 10.104,35 €;
- quanto alla capacità assunzionale della dirigenza: 8 posizioni;

Dato atto che nel corso dell'esercizio 2018 sono state attuate ulteriori fasi della riforma della pubblica amministrazione previste dalla L. n. 124/2015 e dal D.lgs. n. 75/2017 nonché introdotte ulteriori novità in materia di pubblico impiego in sede di approvazione della Legge di Bilancio 2019, tra cui:

- è stato sottoscritto in data 21 maggio 2018 il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 che, tra le diverse disposizioni, al TITOLO III ha previsto il riordino del sistema professionale con conseguente necessità di prevedere modifiche alle categorie di ingresso nei ruoli, di rivedere i profili e le famiglie professionali di ogni amministrazione in base ai fabbisogni professionali, di riordinare integralmente l'area delle posizioni organizzative prevedendo, tra l'altro, la possibilità di delegare ad esse funzioni dirigenziali ed infine la possibilità di introdurre nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione;
- 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 (C.d. 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;
- è stato approvato l'art. 14-bis del DL 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 introduce modifiche sostanziali nel sistema di programmazione dei fabbisogni di personale e nel calcolo della capacità assunzionali 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'art. 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 2016/2018 con il riordino istituzionale conseguente alla L. n. 50/2014 e alla L.R. n. 13/2015, con la riorganizzazione delle strutture regionali avviata con la propria deliberazione n. 79/2016, con il processo di riordino delle partecipazioni regionali conseguenti al D.lgs. n. 175/2016 e a seguito dei rilevanti impatti organizzativi introdotti dalle misure di trasformazione digitale avviate nel 2016, **a luglio 2018 è stata avviato un processo di analisi organizzativa**, coordinata dal Servizio Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di Servizio, con il contributo di tutte le direzioni generali, l'Assemblea legislativa, le Agenzie e gli istituti regionali e l'assistenza metodologica della Fondazione IRISO, **con i seguenti obiettivi:**

- fotografare i cambiamenti dimensionali e territoriali dell'organizzazione regionale, compresa l'Assemblea legislativa e tutte le agenzie e istituti regionali, nel periodo 2016/2018 individuando gli andamenti in termini di organici e fabbisogni di personale nel triennio 2019/2021, anche al fine di un coordinamento e consolidamento delle politiche delle risorse umane a livello di ente;
- rilevare i prodotti e i servizi caratteristici di ogni struttura regionale, isolando tra questi quelli indiretti e comuni a tutti i servizi, con l'obiettivo di fornire indicazioni in termini di dimensionamento delle strutture, qualificazione degli organici e potenziali aree di miglioramento delle performance tramite interventi di digitalizzazione, revisione dei processi e micro-organizzazione a strutture invariate;
- individuare le trasformazioni in termini di mestieri e professioni con riflessi sia sui fabbisogni di risorse umane nel triennio 2019/2021 che sugli adeguamenti da apportare al sistema professionale dell'ente, anche alla luce delle nuove opportunità offerte dal CCNL 2016/2018 e dal D.lgs. n. 75/2017 in termini di valorizzazione del capitale umano;
- Individuare le misure e le procedure assunzionali idonee, tra l'altro, a valorizzare le competenze del personale regionale e superare il precariato;
- Individuare le misure di trasformazione digitale e organizzativa da implementare nel triennio 2019/2021 per migliorare le performance e l'efficienza dell'ente;
- Individuare le misure di formazione continua per accompagnare sia il ricambio generazionale e professionale nel triennio 2019/2021 nonché a supporto della formazione propedeutica allo sviluppo delle carriere nel perimetro regionale;
- Individuare e implementare con modalità condivise strumenti digitali per il monitoraggio analitico delle performance degli organici e delle strutture regionali per assistere i Responsabili di Servizio e i Direttori nelle attività di corretta allocazione delle proprie risorse umane;

Preso atto che, alla luce delle prime simulazioni sull'impatto di "Quota 100" sugli organici regionali e vista la necessità di adottare in anticipo il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021 per contenerne gli effetti, il Comitato dei Direttori in data 18 marzo 2019 ha convenuto di proseguire il processo di analisi organizzativa suddividendolo in due stralci coerenti e concatenati con i seguenti obiettivi:

- **Stralcio I - Analisi quantitativa:**
  - o individuazione degli andamenti degli organici nel periodo 2016/2021;
  - o individuazione dei budget di organici da assegnare ad ogni direzione e agenzia per il triennio 2019/2021 e delle quote di reintegro delle perdite di organico certe e stimate;

- o individuazione delle misure per adeguare gli organici regionali a fronte di quota 100 tramite il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021;
- o ridisegno dei profili e dei fabbisogni per famiglie professionali e mappatura delle modifiche da apportare alla consistenza della dotazione organica correlate alle nuove professionalità emerse in sede di programmazione del fabbisogno;
- o individuazione delle procedure da attivare per accelerare il ricambio generazionale, lo sviluppo delle carriere interne e il superamento del precariato;
- o individuazione delle aree di miglioramento delle performance per compensare, almeno parzialmente, la perdita di organici tramite azioni di trasformazione digitale trasversale, formazione e interventi di natura logistica e organizzativa;

**- Stralcio II - Analisi qualitativa:**

- o individuazione di misure per il miglioramento dell'efficienza tramite riallocazione delle risorse sulla base degli indicatori di performance delle strutture;
- o messa a regime delle piattaforme di monitoraggio analitico delle performance degli organici e delle strutture regionali per assistere i Responsabili di Servizio e i Direttori nelle attività di corretta allocazione delle proprie risorse umane;
- o individuazione di ulteriori misure di trasformazione digitale dei processi verticali di servizio a cittadini e imprese;
- o individuazione di misure di razionalizzazione funzionale e territoriale conseguenti al piano di riordino delle sedi e all'avvio della XI legislatura;

Visti gli esiti dell'**Analisi Organizzativa - Stralcio I**, riprodotta in allegato sotto la lettera A al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale, da cui emerge che:

- gli organici disponibili** assegnati alle strutture ordinarie regionali, al netto delle strutture speciali di Giunta ed Assemblea per loro natura temporanei e regolati da norme specifiche che ne governano il dimensionamento nei limiti solo finanziari e del personale indisponibile perché distaccato e comandato presso altri enti nonché del personale indisponibile per altri motivi, **dal 1 luglio 2016 al 31 dicembre 2018 hanno subito i seguenti andamenti:**

STRUTTURE ORDINARIE	Totale 1/7/ 2016	Totale 31/12/2016	Totale 31/12/2017	Totale 31/12/2018	Differenze 2016/2018	% su 2016
DG ASSEMBLEA	196	187	183	182	-14	-7,1%
GABINETTO, AG E COMMISSARIO SISMA	168	169	164	154	-14	-8,3%
DG REII	620	594	571	551	-69	-11,1%
DG ACP + AGREA	842	830	831	815	-27	-3,2%

DG CPSW + AG SANITARIA + INTERCENTER	301	294	288	282	-19	-6,3%
DG ECLI + IBACN	475	472	458	448	-27	-5,7%
DG CTA	370	355	344	336	-34	-9,2%
AG PROT CIVILE	482	473	465	463	-19	-3,9%
<b>Totale complessivo</b>	<b>3454</b>	<b>3374</b>	<b>3304</b>	<b>3231</b>	<b>-223</b>	<b>-6,5%</b>

- **i medesimi organici disponibili**, alla luce delle cessazioni già programmate e delle simulazioni dovute agli effetti di quota 100 e altre cause, senza interventi urgenti finalizzati a rinnovare il capitale umano, **subiranno nel triennio 2019/2021 i seguenti andamenti**:

STRUTTURE ORDINARIE	Riduzioni organico 2016/2018	% su 2016	Riduzioni organico 2019/2021	% su 2018	Saldi 2016/2021	% 2016/2021
DG ASSEMBLEA	-14	-7,1%	-16	-8,8%	-30	-15,3%
GABINETTO, AG E COMMISSARIO SISMA	-14	-8,3%	-9	-5,8%	-23	-13,7%
DG REII	-69	-11,1%	-54	-9,8%	-123	-19,8%
DG ACP + AGREA	-27	-3,2%	-213	-26,1%	-240	-28,5%
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	-19	-6,3%	-44	-15,6%	-63	-20,9%
DG ECLI + IBACN	-27	-5,7%	-89	-19,9%	-116	-24,4%
DG CTA	-34	-9,2%	-44	-13,1%	-78	-21,1%
AG PROT CIVILE	-19	-3,9%	-121	-26,1%	-140	-29,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>-223</b>	<b>-6,5%</b>	<b>-590</b>	<b>-18,3%</b>	<b>-813</b>	<b>-23,5%</b>

- le riduzioni di organico del triennio 2019/2021 devono essere ulteriormente incrementate di ulteriori 250 unità per effetto della conclusione nel triennio dei rapporti di lavoro flessibile e delle mobilità in uscita attese a seguito dell'accordo in materia di mobilità volontaria dei comandati e distaccati a seguito di delega di funzioni di cui alla L.R. n. 13/2015 e della L.R. n. 24/2018;
- dal punto di vista della compatibilità con gli stanziamenti del bilancio 2019/2021 e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di tetti di spesa e capacità assunzionali dell'ente, comprese le quote assunzionali da destinare alle selezioni interne e alla lotta al precariato, risulta ipotizzabile un piano di reintegro degli organici nel limite massimo di 1132 unità di personale nel triennio, fatti comunque salvi ulteriori adeguamenti nel triennio qualora il numero di cessazioni superasse le quote stimate ovvero risultassero disponibili risorse finanziarie e spazi occupazionali ulteriori nei limiti di finanza pubblica;
- il saldo tra riduzioni e incrementi di organico valutati in sede di analisi quantitativa, a norme di finanza pubblica invariata e applicando integralmente il piano dei fabbisogni di cui al presente provvedimento, risulta essere il seguente:

Voci	Saldo 2016/2018	2019	2020	2021	Saldi cumulati 2016/2021
Riduzioni di organico	-223	-400	-395	-361	-1.379
Incrementi di organico		474	447	221	1.142

<b>Saldi parziali</b>	<b>-223</b>	<b>74</b>	<b>52</b>	<b>-140</b>	<b>-237</b>
-----------------------	-------------	-----------	-----------	-------------	-------------

- il saldo negativo di organici dal 1° luglio 2016 è imputabile all'impiego di parte delle capacità assunzionali:
  - o dal 2016 al 2018 al blocco parziale delle assunzioni, anche per effetto della L. n. 50/2014, e al processo di stabilizzazione per avviare il piano di superamento del precariato;
  - o dal 2019 al 2021 al completamento della lotta al precariato e alla valorizzazione del personale interno, processi che utilizzano capacità assunzionale ad invarianza di unità di organico;
- la perdita di organico cumulata dal 2016 è assorbibile in termini di rapporto tra organici e produzione di servizi, a saldi finanziari invariati, con interventi di natura organizzativa in corso di attuazione per migliorare il rapporto tra unità di organici impiegate e servizi erogati. In particolare:
  - o recuperando organico oggi indisponibile perché comandato o distaccato presso altri enti. I rientri da distacchi e/o comandi presso altri enti è stato stimato in 113 unità nel triennio di cui 46 in corso di realizzazione nel 2019 a seguito dell'accordo sindacale e delle convenzioni stipulate con Arpa, Agenzia Lavoro e Enti parchi tra dicembre 2018 e aprile 2019 in applicazione della L.R. n. 24 del 27/12/2018 "Disposizioni collegate alla legge regionale di stabilità per il 2019" che, all'art. 26 ha disposto le modalità con cui programmare il rientro o il trasferimento entro il 2021 di tutto il personale assegnato temporaneamente ad altri enti per l'esercizio di funzioni delegate ai sensi della L.R. n. 13/2015;
  - o recuperando efficienza tramite misure di riorganizzazione interna, razionalizzazione delle sedi e azioni di trasformazione digitale dei processi e delle attività dell'ente;

Si tratta di un insieme di misure che permettono di stimare un recupero di efficienza nel triennio 2019/2021 utile a compensare le perdite di organico del periodo 2016/2021.

<b>Voci</b>	<b>Saldo 2016/2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Saldi cumulati 2016/2021</b>
Riduzioni di organico	-223	-400	-395	-361	-1.379
Incrementi di organico		474	447	221	1.142
<b>Saldi parziali</b>	<b>-223</b>	<b>74</b>	<b>52</b>	<b>-140</b>	<b>-237</b>
Rientri da distacchi e comandi		46	34	33	113
Efficientamento organizzativo (10% organico/36 mesi)		30	90	180	300
<b>Saldi parziali</b>	<b>-223</b>	<b>150</b>	<b>176</b>	<b>73</b>	<b>176</b>
<b>Saldi cumulati</b>	<b>-223</b>	<b>-73</b>	<b>103</b>	<b>176</b>	

Dato atto che le proposte emerse dal I stralcio dell'Analisi Organizzativa sono state condivise dal Comitato dei Direttori Generali e di Agenzia della Giunta Regionale, compreso il Direttore Generale dell'Assemblea legislativa in data 18 marzo 2019 e hanno costituito la base condivisa con cui:

- completare l'istruttoria tecnica (**allegato B - Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2019/2021**) finalizzata ad individuare per il triennio 2019/2021:
  - o l'impatto delle cessazioni al fine di determinare la capacità assunzionale dell'ente nel rispetto dei limiti fissati dal bilancio di previsione per il triennio;
  - o i fabbisogni analitici di personale per il triennio 2019/2021 di ogni direzione e agenzia;
  - o le misure assunzionali ammissibili nel triennio;
  - o il riparto delle risorse assunzionali disponibili tra aggregati direzionali al fine di garantire un equilibrio complessivo con l'obiettivo di reintegrare parte degli organici persi nel periodo 2016/2021;
  - o il fabbisogno aggiuntivo da assegnare alla Agenzia per la sicurezza territoriale e la protezione civile e ad altre direzioni e servizi coinvolti nella realizzazione del tecnopolo;
  - o le quote assunzionali da destinare a selezioni interne e riserve sulle procedure concorsuali finalizzate al superamento del precariato;
  - o il rispetto dei tetti di spesa previsti dai vincoli di finanza pubblica vigenti;
- determinare le modifiche da apportare alla dotazione organica dell'ente per garantire il rispetto della programmazione dei fabbisogni e individuare in via sperimentale l'assegnazione degli organici di riferimento alle strutture apicali (**Allegato C - Rideterminazione della dotazione organica**)
- individuare le procedure di reclutamento da predisporre per acquisire risorse umane nel triennio 2019/2021 (**Allegato D - Piano occupazionale 2019/2021**)
- individuare le riserve da applicare ai concorsi per permettere di valorizzare le competenze del personale regionale e completare le azioni volte al superamento del precariato (**Allegato E - Indirizzi per l'applicazione delle riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici previste nel piano occupazionale per il triennio 2019/2021**)
- individuare i principi generali e il sistema di valori professionali, competenze e attitudini che dovrà costituire il minimo comune denominatore di tutte le procedure assunzionali (**Allegato F - Linee guida per le procedure di reclutamento**)

Dato atto che i fabbisogni da soddisfare nel triennio 2019/2021 sono rappresentati sinteticamente dalla seguente tabella:

Misure individuate per soddisfare i fabbisogni 2019/2021	Totale fabbisogni 2019/2021
--	-----------------------------------

Concorsi categorie D (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)	<b>563</b>
Concorsi categorie C (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)	<b>244</b>
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria D	<b>9</b>
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria C	<b>10</b>
Riassunzione dimessi di categoria B3	<b>1</b>
Trasformazione a tempo indeterminato di CFL di cat D	<b>12</b>
Nuovi concorsi CFL in materia Agro Forestale e Fitosanitaria	<b>60</b>
Concorsi categoria D Legge 68/1999 (in corso)	<b>30</b>
Assunzioni categorie protette B3	<b>15</b>
Assunzioni a tempo determinato su funzioni ordinarie finanziate da terzi	<b>19</b>
Assunzioni a tempo determinato pluriennali per esigenze straordinarie	<b>3</b>
Mobilità in ingresso comparto da altri enti (comprese procedure aperte al 1/1/2019)	<b>137</b>
Rientri da distacchi e comandi	<b>113</b>
<b>Totale comparto</b>	<b>1216</b>
Mobilità in ingresso dirigenti (comprese procedure aperte il 1/1/2019) e comandi	<b>27</b>
Avvisi per nuovi incarichi da Direttore generale e Direttore di Agenzia e Istituto	<b>10</b>
Concorsi dirigenti (20 posti di cui 2 utili per sostituzioni 2021 e il resto nel 2022/2023)	<b>2</b>
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>39</b>
<b>Totale complessivo fabbisogni 2019/2021</b>	<b>1.255</b>

e che le assunzioni, a norme di finanza pubblica invariate, avverranno sulla base della programmazione annuale illustrata nell'allegato B al presente provvedimento nel rispetto di quanto disposto nell'art. 14-bis del DL 4/2019;

Visti inoltre:

- l'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 35 comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 "Codice dell'ordinamento militare" - Art. 1014 (Riserve di posti nel pubblico impiego)
- 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 co. 15 ed art. 20 co.2;
- il Decreto Legge n. 148/2017 convertito L. n. 172/2017 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili. Modifica alla disciplina dell'estinzione del reato per condotte riparatorie - art- 2 bis comma 42;
- la L.R. n. 5/2019 "Disposizioni urgenti in materia di organizzazione" ed in particolare l'art. 1 "utilizzo delle graduatorie della Regione Emilia-Romagna, delle Agenzie ed enti regionali, nonché delle Aziende e degli enti del Servizio Sanitario regionale";

Richiamata la normativa regionale in materia di accesso, precisamente:

- la Legge Regionale n. 43/2001 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm.ii.;
- il Regolamento Regionale 2 novembre 2015 n. 3 "Regolamento in materia di accesso all'impiego regionale" ed in particolare l'art. 16 "Categorie riservatarie e preferenze" e l'art. 17 "Riserva a favore del personale interno ai fini della progressione di carriera";

Richiamato inoltre, in particolare, l'art. 22 co.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, 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 area o categoria, con corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001;

Ritenuto di prevedere che il requisito di partecipazione alle procedure da attivare in applicazione del sopracitato art. 22 co.15 del D.lgs. n. 75/2017 sia stabilito in analogia con il previsto requisito per usufruire della riserva a favore del personale interno ai fini della progressione di carriera nell'ambito di procedure concorsuali pubbliche di cui all'art. 17 del Regolamento Regionale n. 3/2015;

Vista la L. n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ed in particolare le Convenzioni per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili, sottoscritte, ai sensi dell'art. 11 commi 1-2-3 della sopracitata Legge, tra la Regione Emilia-Romagna e l'Agenzia Regionale per il Lavoro, nelle quali sono evidenziate le modalità attraverso le quali adempiere alla copertura della prevista quota d'obbligo di cui alla legge sopracitata, tra le quali risulta lo svolgimento di procedure selettive pubbliche riservate ed il conseguente utilizzo della graduatoria finale;

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. 5 posti rispetto alla quota d'obbligo prevista per le categorie di cui all'art. 18 della medesima legge cui si ritiene di adempiere secondo quanto previsto dalla medesima Legge e dalla normativa vigente in materia ed in particolare l'art. 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 D) al presente provvedimento con le seguenti precisazioni:

- le procedure di mobilità esterna tra Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, potranno essere attivate per posizioni lavorative anche analoghe a posizioni per cui sono in corso di validità procedure selettive ma eccedenti rispetto alle disponibilità riferite alla capacità assunzionale per il 2019, secondo le modalità previste con determinazioni del Responsabile del Servizio organizzazione e Sviluppo n. 3524/2011 e n. 1435/2012;
- relativamente alle procedure di mobilità interna così come disciplinate con propria deliberazione n. 382/2012, ne viene prevista l'attuazione secondo un modello sperimentale volto ad accelerare le assegnazioni derivanti dal processo di coniugazione domanda-offerta interna, che prevede che le stesse siano attivate al termine delle procedure di reclutamento esterno, anche in forma di mobilità tra enti, e comunque prima dell'assunzione delle nuove unità;

Precisato che, relativamente alle procedure di reclutamento previste nell'ambito della programmazione dei fabbisogni professionali di cui alla propria deliberazione n. 2195/2017 - comparto - e n. 1050/2018 e n. 1150/2018 - dirigenza - completate nel corso del corrente anno o tuttora in via di svolgimento, le stesse vengono ricomprese nell'ambito del presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e precisamente:

- unità provenienti dalle procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, avviate nel corso nel 2018 e tuttora in via di svolgimento;
- assegnazione delle unità in esito alla procedura selettiva pubblica riservata ai soggetti di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999 tutt'ora in corso;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato alla scadenza degli attuali contratti di Formazione e Lavoro, verificate le condizioni previste dall'art. 41 del Regolamento regionale n. 3/2015;
- completamento delle procedure per il reclutamento ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, per le posizioni dirigenziali così come riepilogate all'allegato D al presente provvedimento e secondo le variazioni intervenute dalla data di adozione della determinazione n. 20480/2018 alla data odierna;

Vista inoltre la determinazione del Direttore Generale Centrale Organizzazione, Personale, Sistemi Informativi e Telematica n. 13699 del 23/12/2009 avente ad oggetto "Revisione Osservatorio delle competenze del personale del comparto: modello delle competenze, repertorio delle posizioni lavorative e relative modalità di aggiornamento, sistemi delle propedeuticità e prossimità" ed in particolare:

- il paragrafo 4. dell'allegato H, che riconosce alla struttura competente in materia di organizzazione la responsabilità di definire e aggiornare il repertorio delle posizioni lavorative standard e il relativo sistema di descrizione;
- il paragrafo 3. dell'allegato I, che prevede tra le responsabilità della struttura competente in materia di organizzazione, la disciplina delle modalità e degli strumenti di rilevazione delle posizioni lavorative coperte;

Rilevato che le misure previste nell'ambito della presente proposta triennale dei fabbisogni determineranno aggiornamenti dell'attuale sistema di classificazione dell'area comparto e precisamente:

- l'indizione di procedure concorsuali per aggregati di posizioni lavorative denominate "famiglie professionali" nell'ambito delle quali è prevista altresì quella a supporto della transizione al digitale;
- ricognizione delle esigenze professionali secondo quanto indicato all'art. 18-bis del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 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 (allegati B e D) di cui al presente provvedimento sono stati redatti 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 propria delibera n. 838 del 31/05/2019 che approva l'aggiornamento 2019 del Piano triennale della performance 2017-2019 e con i piani di attività 2019 completati entro il 31/5/2019;

Verificato che:

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

Ritenuto pertanto, per quanto sopra esposto, di approvare il piano dei fabbisogni professionali per il triennio 2019-2021 per le strutture della Giunta Regionale e dell'Assemblea Legislativa -

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:

- Analisi organizzativa - STRALCIO I - Analisi quantitativa e qualitativa degli organici finalizzata alla Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 e alla individuazione delle misure di efficientamento - allegato A
- Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2019/2021" - allegato B;
- Rideterminazione della dotazione organica - allegato C;
- Piano occupazionale 2019/2021 - allegato D;
- Indirizzi per l'applicazione delle tipologie di riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici previste nel piano occupazione per il triennio 2019/2021 - allegato E;

Evidenziato infine:

- che l'attività di reclutamento da avviare in seguito all'adozione del presente provvedimento dovrà essere finalizzata ad individuare la migliore e legittima sovrapposizione fra i valori professionali dichiarati dell'Amministrazione che procede all'assunzione in relazione a quelli dei candidati;
- che i valori professionali da ricercare dovranno colmare il gap di skills, abilities e knowledges necessarie per rendere l'organizzazione aziendale adeguata alle prestazioni richiesta dal mercato del lavoro, tenendo conto della prospettiva di carriera del candidato vincitore pari a 25 anni;
- che questi valori professionali siano riepilogati **nell'allegato F - Linee guida per le procedure di reclutamento** - al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- che queste linee guida costituiscano un minimo comune denominatore individuato per tutte le procedure concorsuali, per mettere in condizione gli organizzatori delle procedure di reclutamento, ma soprattutto i candidati, di affrontare le prove concorsuali avendo a riferimento alcuni principi cruciali per la Regione Emilia-Romagna

Precisato inoltre che con l'adozione del presente piano triennale 2019-2021 si considerano superate le previsioni contenute nelle proprie precedenti deliberazioni n. 2195/2017 e 1150/2018 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 C 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 B 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 B al presente provvedimento;
- del principio delle limitazioni delle spese per il personale con rapporti di lavoro flessibile come evidenziato nell'allegato B del presente provvedimento;
- delle limitazioni poste alle spese di personale dalla programmazione economica e finanziaria dell'ente per il triennio 2019/2021, come evidenziato nell'allegato B al presente provvedimento;

Verificato che sono stati rispettati:

- il principio del pareggio di bilancio negli anni 2016, 2017 e 2018 (art. 1, comma 475 L. n. 232/2016);
- i termini di trasmissione della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (art. 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 art. 13, L. n. 196/2009 (art. 9, comma 1-quinques, DL n. 113/2016);

Dato inoltre atto che per l'anno 2019, in coerenza con quanto previsto dal comma 20 dell'art.6 del DL n. 78/2010, così come modificato dal l'art. 35, comma 1bis del DL n. 69/2013 la Regione non soggiace al vincolo del 50% di cui all'art. 9, comma 28 del DL n. 78 in quanto:

- è stato rispettato il principio del pareggio di bilancio per l'anno 2018 (art. 1, comma 475 L. 232/2016) come da certificazione trasmessa dal Responsabile Finanziario dell'ente;
- è stato verificato che la Regione rispetta il limite del rapporto tra spese di personale e spese correnti come verificato dalla estrazione dalla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) nell'ultima annualità disponibile alla data del 17/06/2019 (Rendiconto 2017).

e pertanto che per l'esercizio 2019 il limite di cui all'art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010 è elevato al 100% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009 e l'ente non soggiace ai vincoli puntuali ivi definiti;

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

Precisato infine che in data 6 giugno 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;

Visto **il parere del Collegio dei Revisore dei Conti** riprodotto in **allegato G** al presente provvedimento;

Acquisita l'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa con nota AL/2019/0014938 del 18/06/2019;

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 2416/2008 "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali. Adempimenti conseguenti alla delibera 999/2008. Adeguamento e aggiornamento della delibera n. 450/2007" e ss.mm.ii., per quanto applicabile;
- n. 270 del 29 febbraio 2016 "Attuazione prima fase della riorganizzazione avviate con Delibera 2189/2015";
- n. 622 del 28 aprile 2016 "Attuazione seconda fase della riorganizzazione avviata con Delibera 2189/2015";
- n. 702 del 16 febbraio 2016 "Approvazione incarichi dirigenziali conferiti nell'ambito delle Direzioni Generali - Agenzie - Istituto, e nomina dei responsabili della prevenzione della corruzione, della trasparenza e accesso civico, della sicurezza del trattamento dei dati personali, e dell'anagrafe della stazione appaltante";
- n. 56 del 25 gennaio 2016 "Affidamento degli incarichi di Direttore Generale della Giunta regionale, ai sensi dell'art.43 della L.R. 43/2001";
- n. 1107 del 11 luglio 2016 "Integrazione delle declaratorie delle strutture organizzative della Giunta regionale a seguito dell'implementazione della seconda fase della riorganizzazione avviata con Delibera 2189/2015";
- n. 1059 del 3 luglio 2018 "Approvazione degli incarichi dirigenziali rinnovati e conferiti nell'ambito delle Direzioni generali, Agenzie e Istituti e nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), del

Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA) e del Responsabile della protezione dei dati (DPO)";

- n. 468 del 10 aprile 2017 "Il sistema dei controlli interni nella regione Emilia-Romagna";
- n. 1123/2018 "Attuazione Regolamento (UE) 2016/679: definizione di competenze e responsabilità in materia di protezione dei dati personali. Abrogazione appendice 5 della delibera di giunta regionale n. 2416/2008 e ss.mm.ii.";

Viste inoltre le circolari del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale PG/2017/0660476 del 13 ottobre 2017 e PG/2017/0779385 del 21 dicembre 2017 relative ad indicazioni procedurali per rendere operativo il sistema dei controlli interni predisposte in attuazione della propria deliberazione n. 468/2017;

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 ss.mm.ii.;
- la propria deliberazione n. 122 del 28 gennaio 2019 "Approvazione piano triennale di prevenzione della corruzione 2019 -2021", ed in particolare l' allegato D "Direttiva di indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33 del 2013. Attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021;

Dato atto che il responsabile del procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta dell'Assessore al Bilancio, riordino istituzionale, risorse umane e pari opportunità, Emma Petitti;

## **D E L I B E R A**

Per le motivazioni ed i criteri espressi in premessa e che qui si intendono integralmente richiamati:

- 1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 per le strutture della Giunta Regionale e dell'Assemblea Legislativa - 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 del presente provvedimento:

- Analisi organizzativa - STRALCIO I - Analisi quantitativa e qualitativa degli organici finalizzata alla Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 e alla individuazione delle misure di efficientamento - allegato A;
- Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2019/2021 - allegato B;
- Rideterminazione della dotazione organica - allegato C;
- Piano occupazionale 2019/2021 - allegato D;
- Indirizzi per l'applicazione delle tipologie di riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici previste nel piano occupazionale per il triennio 2019/2021 - allegato E;
- Linee guida per le procedure di reclutamento - Allegato F;

2) di dare atto che non sono state avviate procedure di cui all'art. 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 B al presente provvedimento nel rispetto di quanto disposto nell'art. 14-bis del DL n. 4/2019 e pertanto potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate;

4) di precisare che:

- per soddisfare le esigenze professionali individuate dal presente piano, si procederà secondo le modalità di reclutamento così come dettagliatamente esposte negli allegati B) e D) al presente provvedimento con le seguenti precisazioni:
  - o le procedure di mobilità esterna tra Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, potranno essere attivate per posizioni lavorative anche analoghe a posizioni per cui sono in corso di validità procedure selettive ma eccedenti rispetto alle disponibilità riferite alla capacità assunzionale per il 2019, secondo le modalità previste con determinazioni del Responsabile del Servizio organizzazione e Sviluppo n. 3524/2011 e n. 1435/2012;
  - o nell'ambito della presente programmazione, si prevede che le procedure di mobilità interna così come disciplinate con propria delibera n. 382/2012, in via sperimentale verranno attivate al termine delle procedure di reclutamento esterno, anche in forma di

mobilità tra enti, e comunque prima dell'assunzione delle nuove unità;

- 5) di attestare che la Regione Emilia-Romagna ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio 2018 e pertanto per l'esercizio 2019 il limite di cui all'art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010 è elevato al 100% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009 e l'ente non soggiace ai vincoli puntuali ivi definiti;
- 6) di autorizzare il Direttore Generale Risorse Europa, Innovazione e Istituzione ed il Direttore Generale dell'Assemblea Legislativa, per quanto di propria competenza, all'attuazione delle procedure previste dal presente piano di reclutamento;
- 7) di dare mandato agli incaricati della gestione delle procedure di reclutamento di applicare le linee guida riprodotte in allegato F al presente provvedimento al fine individuare la migliore e legittima sovrapposizione fra i valori professionali dichiarati dell'Amministrazione regionale in relazione a quelli dei candidati;
- 8) di precisare che a seguito dell'adozione del presente piano triennale 2019-2021 si considerano superate le previsioni contenute nelle proprie precedenti deliberazioni n. 2195/2017 e 1150/2018 per la parte attuativa ad oggi non realizzata;
- 9) di prevedere che il requisito di partecipazione alle procedure da attivare in applicazione del sopracitato art. 22 co.15 del D.lgs. n. 75/2017 sia stabilito in analogia con il previsto requisito per usufruire della riserva a favore del personale interno ai fini della progressione di carriera nell'ambito di procedure concorsuali pubbliche di cui all'art. 17 del Regolamento Regionale n. 3/2015;
- 10) di dare mandato al Direttore Generale competente in materia di risorse umane ed organizzazione di avviare le necessarie verifiche finalizzate ad adeguare l'attuale impianto di classificazione del personale dell'area comparto alle nuove esigenze di competenze professionali emergenti nonché alle previsioni contrattuali di cui al sopracitato art. 18 bis del CCNL;
- 11) di trasmettere il presente provvedimento al dipartimento della Funzione pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001;
- 12) di dare atto, infine, che per quanto previsto in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, si provvederà ai sensi delle disposizioni normative e amministrative richiamate in parte narrativa.



Emilia-Romagna  
**facciamo**  
**la differenza.**

# Analisi organizzativa STRALCIO I

Analisi quantitativa e qualitativa degli organici finalizzata alla Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 e alla individuazione delle misure di efficientamento

Direzione generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni – Servizio Sviluppo Risorse Umane Organizzazione e Comunicazione di Servizio

# IL PIANO DEI FABBISOGNI DOPO IL D.LGS. 75/2017

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale previsto dal Decreto Legislativo 165/2001 deve avere come obiettivi:

- a. accrescere l'efficienza delle PA, razionalizzarne i costi, realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico
- b. ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"
- c. garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane"
- d. tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente
- e. essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali

COMPLIANCE  
MA ANCHE  
PROCESSO DI  
MANUTENZIONE  
EVOLUTIVA

*Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA (Decreto 8/5/2018) insieme al nuovo contratto nazionale di lavoro 2016/2018 costituiscono una occasione unica per analizzare le trasformazioni presenti e future dell'organizzazione regionale per avviare un processo di manutenzione evolutiva del sistema organizzativo finalizzato a individuare tutte le opportunità disponibili per adeguare i processi interni ed esterni, la cultura dell'ente e gli organici al nuovo modello di organizzazione per il prossimo triennio.*

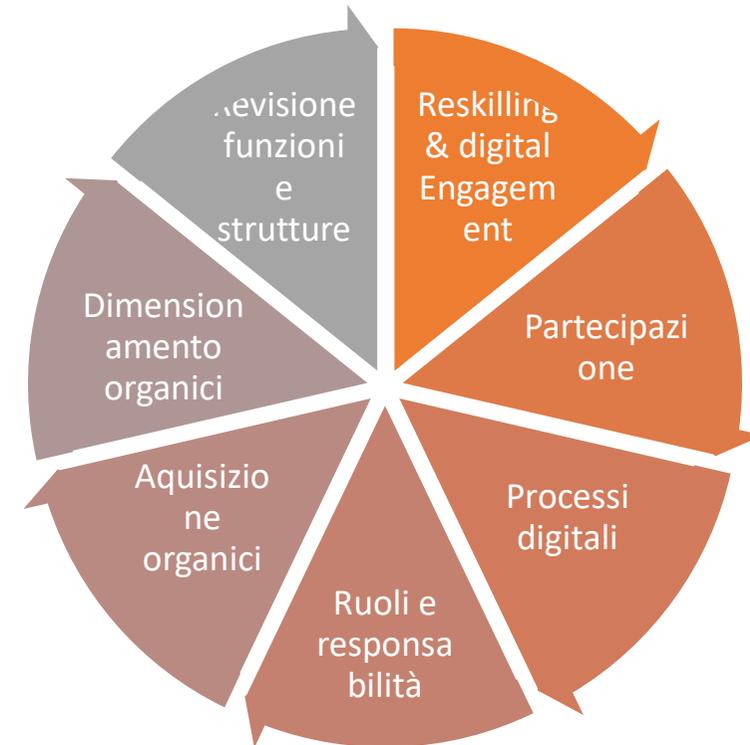
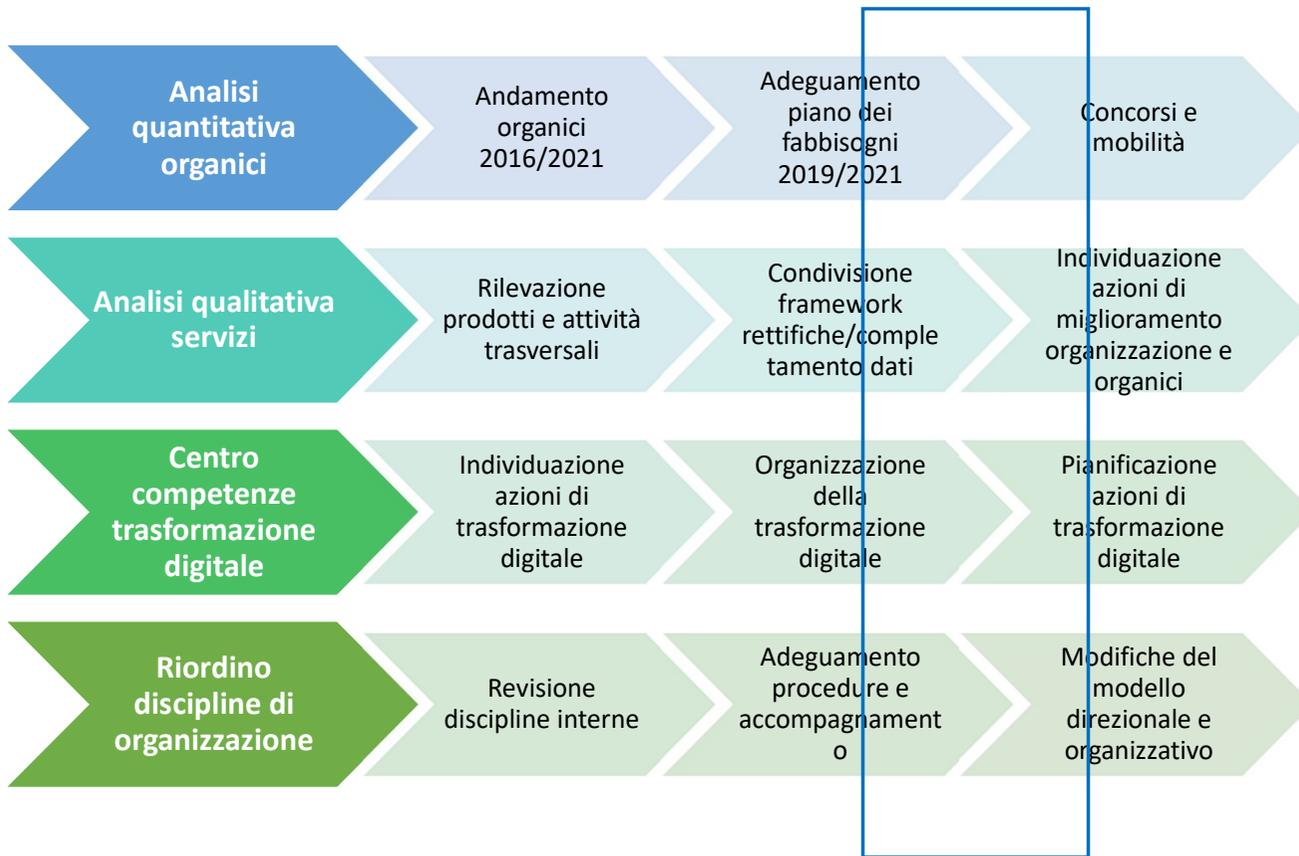
## OBIETTIVI DEL PROCESSO DI ANALISI

- costruire un **QUADRO CONOSCITIVO** delle dimensioni organizzative dell'ente
- attivare un **DIALOGO COSTRUTTIVO** fra le Direzioni per raccogliere informazioni utili
  - per l'**individuazione dei fabbisogni sotto il profilo quali/quantitativo**
  - per **rigenerare le professionalità interne e comprendere quali ruoli inserire nel Piano dei Fabbisogni di Personale**
  - per la definizione del **Piano dei Fabbisogni Formativi**
  - per approfondire quali miglioramenti apportare al **Sistema di Programmazione** e al **Piano delle Performance**
- esplorare tutte le possibili opportunità di **OTTIMIZZAZIONE E MANUTENZIONE ORGANIZZATIVA** che, oltre a garantire migliore qualità dei servizi, permettano di migliorare il livello di efficienza dei processi (semplificazione dei processi interni, specifiche per la digitalizzazione, riallocazione di organici e funzioni all'interno del perimetro regionale, maggiori sinergie coordinate con le in-house, etc)

# DIMENSIONI DA ANALIZZARE

- **Individuare il patrimonio di valori positivi accumulati dalla organizzazione regionale nel triennio 2016/2018**
- **Fornire un quadro conoscitivo di tutti i soggetti che, quotidianamente, operano all'interno del perimetro del sistema operativo regionale;**
- **Fornire un quadro degli andamenti dell'organico nel triennio 2016/2018 e costruire il quadro di riferimento delle evoluzioni nel periodo 2019/2021**
- **Individuare il quadro dei vincoli assunzionali del triennio 2019/2021;**
- **Fotografare le trasformazioni in corso nei fabbisogni professionali dell'ente;**
- **Individuare le criticità organizzative emerse durante il triennio per focalizzare l'attenzione sugli snodi che possono permettere un miglioramento qualitativo dei servizi e un maggiore livello di produttività dell'organizzazione nel suo complesso;**
- **Verificare quali sono le dimensioni dei servizi regionali che presentano differenziali di crescita/decrecita nel triennio 2019/2021.**
- **Individuare l'insieme di leve a disposizione per accompagnare il cambiamento nel triennio 2019/2021;**

Il risultato costituirà una linea guida per accompagnare la migliore allocazione delle risorse umane disponibili e permettere di individuare le azioni prioritarie da attivare per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi;



# I 4 cantieri di lavoro

# Contenuti



## Analisi quantitativa

Organici 2016/2018  
Proiezioni 2019/2021  
Riduzione di organici



## Piano fabbisogni 2019/2021

Obiettivi e strumenti a disposizione  
Piano di riequilibrio  
Programmazione assunzioni



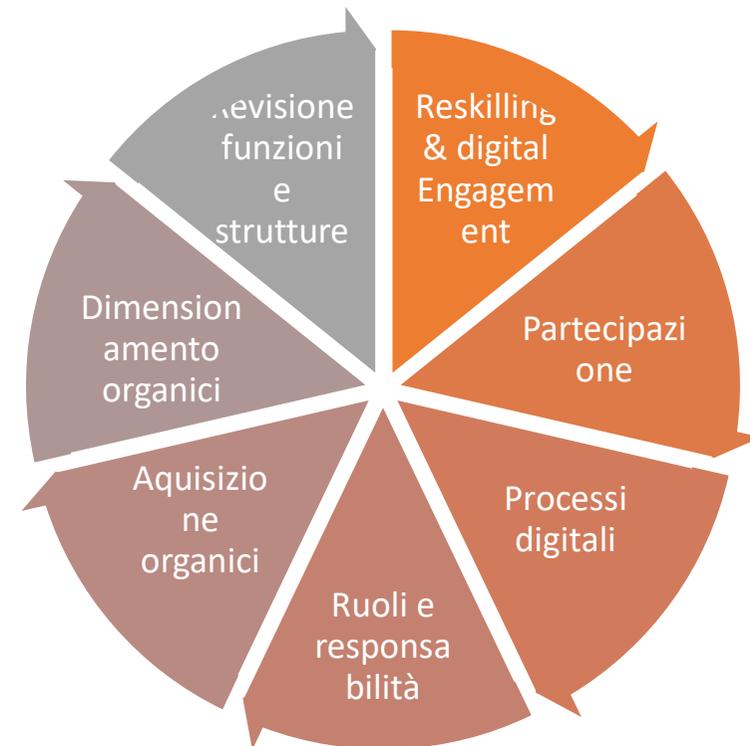
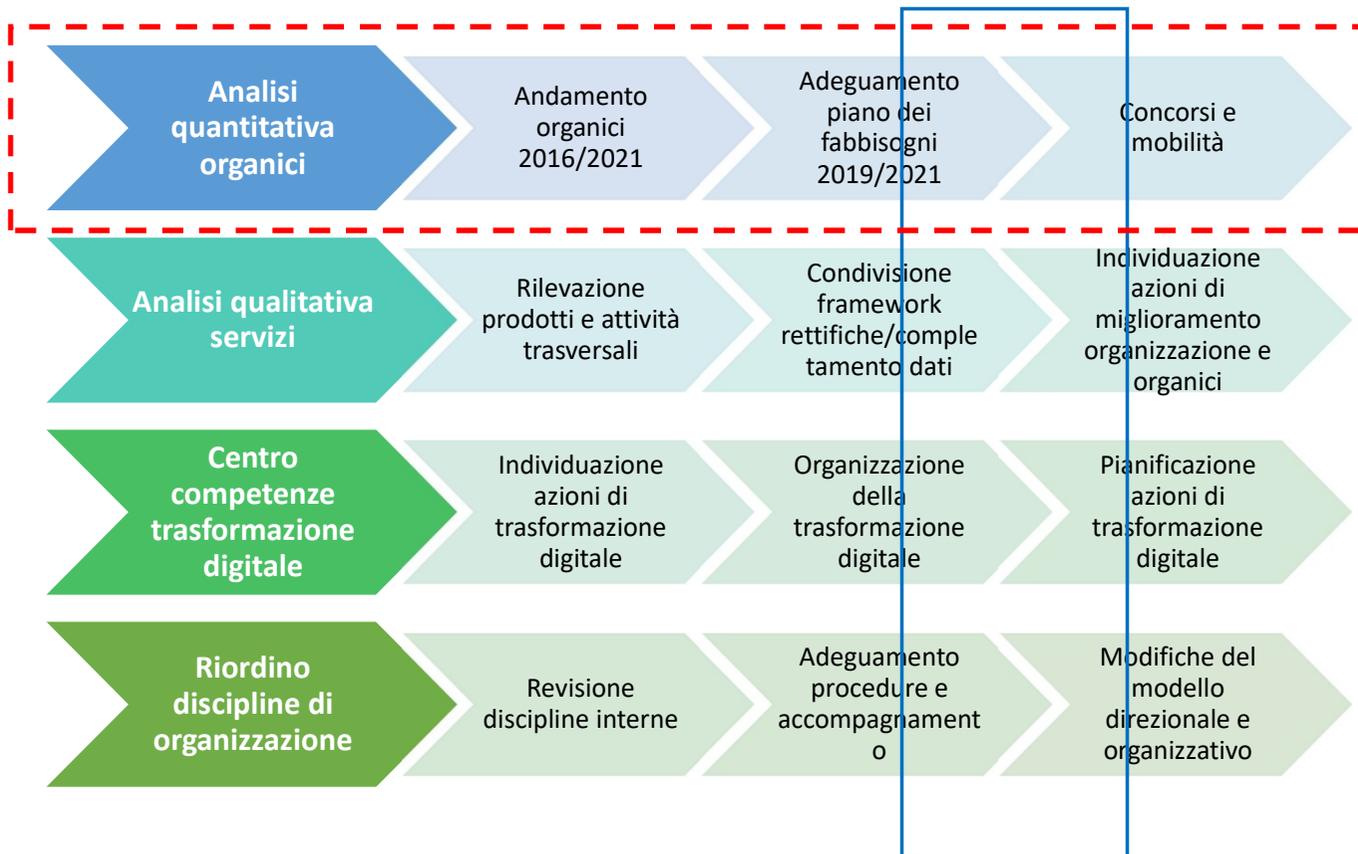
## Analisi qualitativa

Metodologia e obiettivi  
I primi dati  
Il dialogo progettuale  
Strumenti da perfezionare: esempi



## I cantieri dell'efficienza

Trasformazione digitale  
Riordino delle discipline di  
Organizzazione  
Gestione risorse umane: sfide



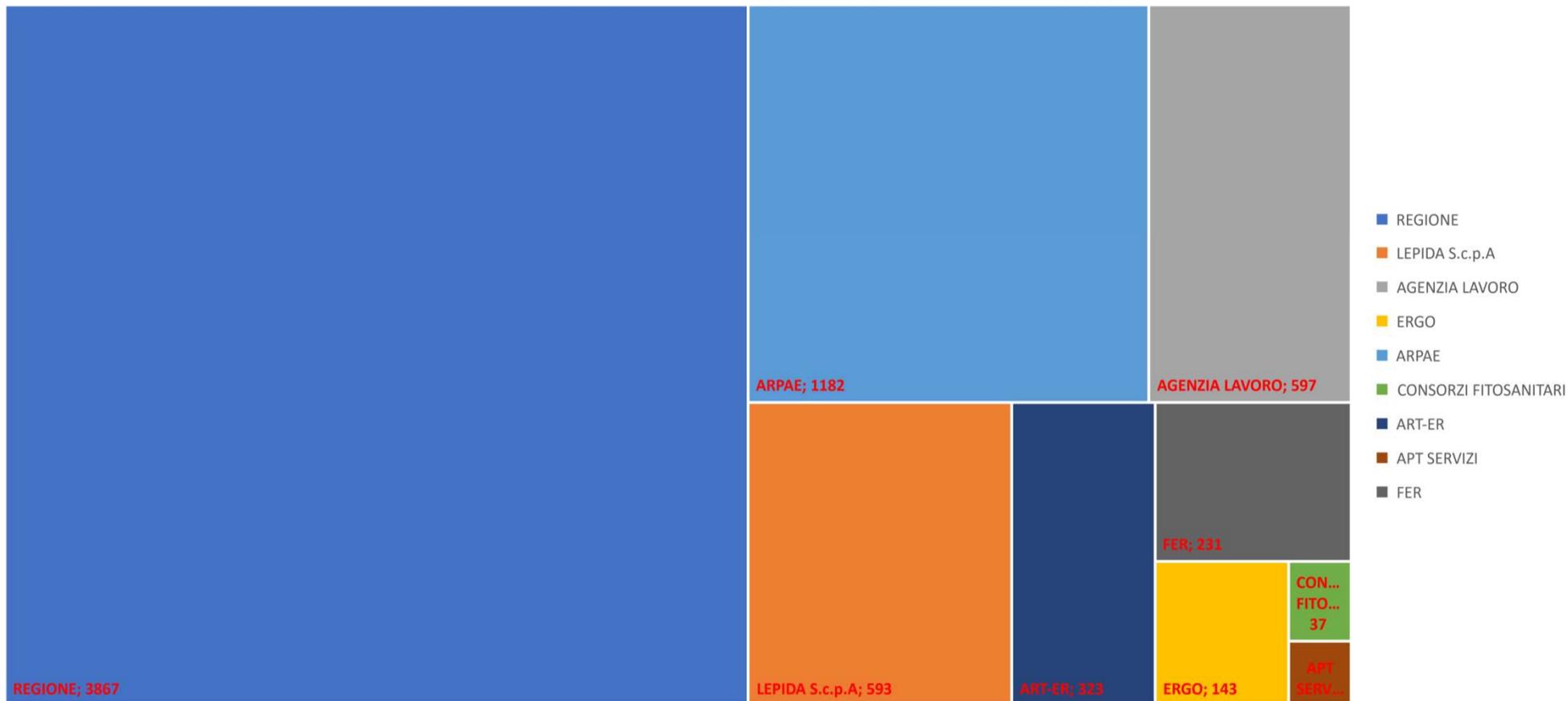
# Analisi quantitativa

- **L'analisi riguarda tutte le strutture ordinarie:** Direzioni Generali, DG Assemblea legislativa, Agenzie e istituti regionali. Sono escluse tutte le strutture speciali di Giunta e Assemblea legislativa.
- **I dati sono stati rilevati al 31 dicembre di ogni esercizio e rettificati al 1 gennaio dell'anno successivo** per annullare le distorsioni del 31/12
- **L'esercizio 2016 è stato rilevato al 1/7/2016** al termine della prima fase del riordino istituzionale e della riorganizzazione regionale
- **Le modifiche intervenute sulle funzioni delegate con LR 13/2015 avvenute successivamente al 1/7/2016 sono state normalizzate dal 2016 al 2018** (Agenzia Lavoro, Destinazioni turistiche, Aipo) **per garantire omogeneità di lettura dei dati**
- **Cessazioni:** sono state valutate solo le cessazioni per pensionamenti e dimissioni. Le cessazioni dei rapporti di lavoro art. 63 non sono state valutate perché non soggette a blocco del turnover.
- **Struttura del commissario sisma:** è stata classificata come struttura ordinaria in capo al gabinetto del presidente per annullare gli effetti delle stabilizzazioni 2018 che hanno prodotto il trasferimento di organici tra commissario e Agenzia Sisma
- **Organico Disponibile:** per organico disponibile si intende l'organico delle strutture ordinarie effettivamente impiegato nella produzione di servizi regionali. Quindi è calcolato **al netto degli organici delle strutture speciali e degli organici distaccati e/o comandati e/o in aspettativa**

## Note metodologiche

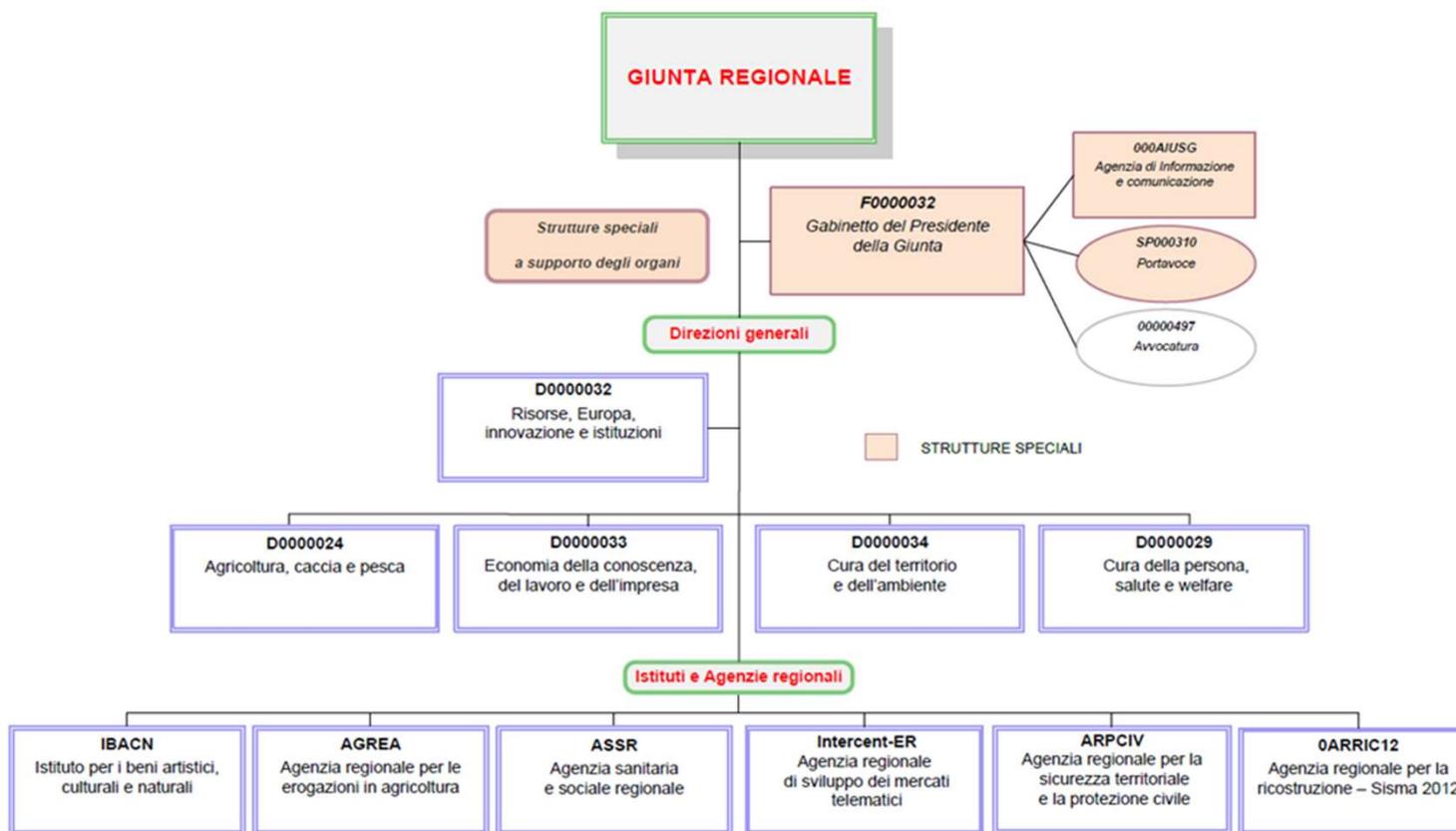
- **Riorganizzazione e riduzione delle Direzioni Generali**
- **Agenzia Sisma 2012:** dal 2016 affianca il Commissario Sisma per garantire continuità agli interventi oltre il 2021
- **Riordino istituzionale conseguente alla L. 50/2014 e alla LR. 13/2015**
  - Incorporazione funzioni provinciali in regione
  - Potenziamento Agenzia Sicurezza Territoriale e Protezione civile
  - Presenza diretta sui territori dei servizi agricoltura, caccia e pesca
  - Riordino Arpae
  - Riordino Enti parchi
  - Avvio Agenzia Regionale per il lavoro
  - Avvio Destinazioni Turistiche
  - Trasferimento definitivo funzioni e organici in AIPO dal 1/1/2019
- **Riordino delle partecipazioni regionali**
- **Piano di razionalizzazione delle sedi regionali**
- **Piano ICT 2017/2019:**
  - Misure di trasformazione digitale e digitalizzazione processi
  - Rinnovo dotazioni ICT e piattaforme di collaboration in cloud
  - Smartworking

## I principali cambiamenti 2016/2018



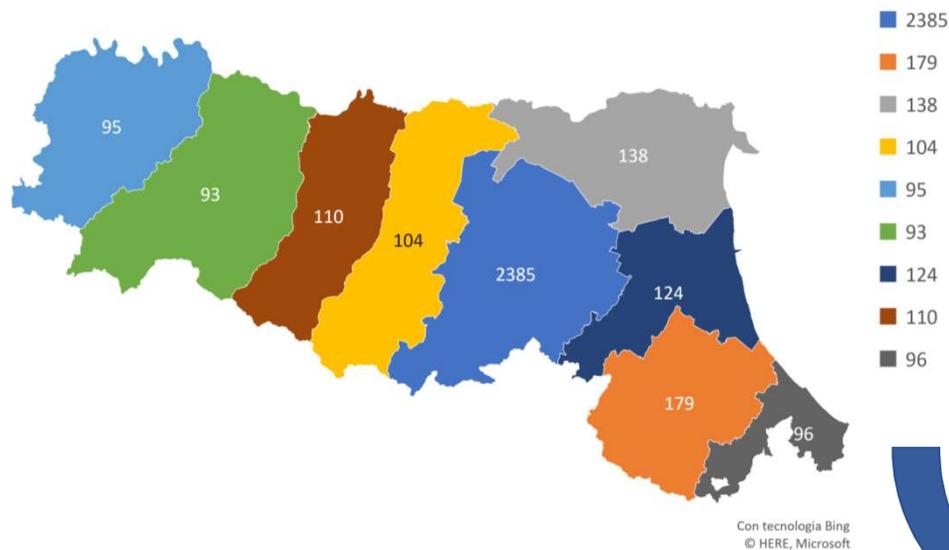
# Holding Regione Emilia-Romagna 7003 dipendenti e collaboratori al 1/1/2019

## ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE

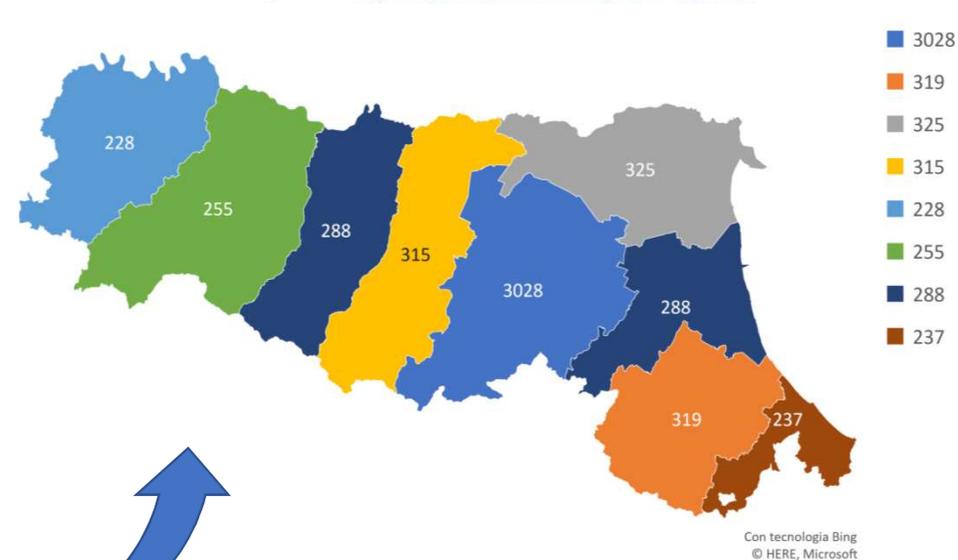


# La struttura organizzativa dal 2016

Dipendenti Regione Emilia-Romagna



Regione+Agenzia Lavoro+Arpae+Er.Go.



La presenza nei territori dopo il riordino

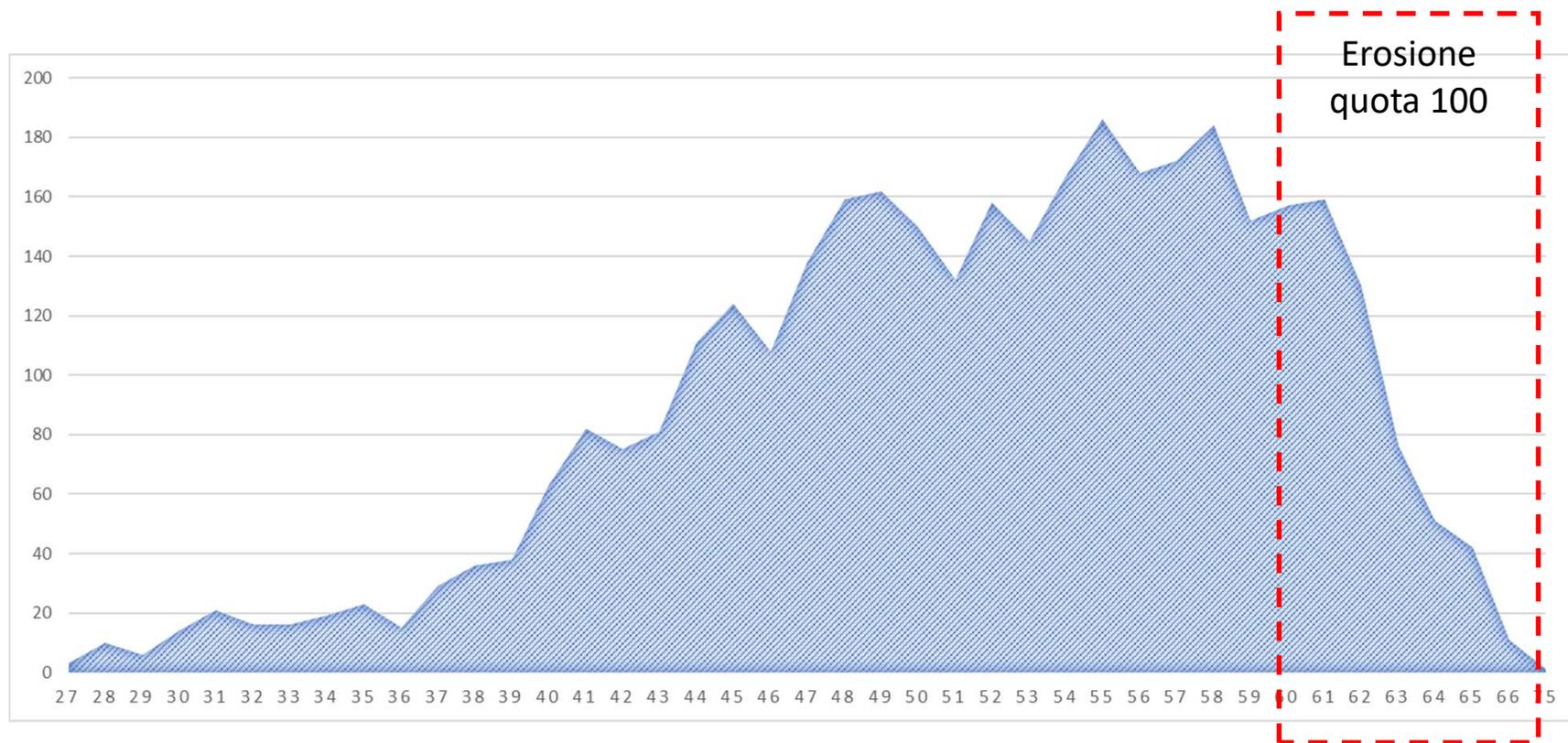
Categoria	Totale 1/7/2016	Totale 31/12/2016	Totale 31/12/ 2017	Totale 31/12/ 2018	Saldi 2016/2018	%
A	4	4	4	4	0	0,0%
B	409	406	398	367	-42	-10,3%
C	1.492	1.469	1.417	1.406	-86	-5,8%
D	1.956	1.933	1.940	1.867	-89	-4,6%
Giornalisti	32	33	34	32	0	0,0%
DIR	159	148	148	151	-8	-5,0%
Cococo	37	30	35	40	3	8,1%
<b>Totale</b>	<b>4.089</b>	<b>4.023</b>	<b>3.976</b>	<b>3.867</b>	<b>-222</b>	<b>-5,4%</b>

Sono inclusi: strutture speciali e personale distaccato e comandato

# Analisi organici 2016/2018

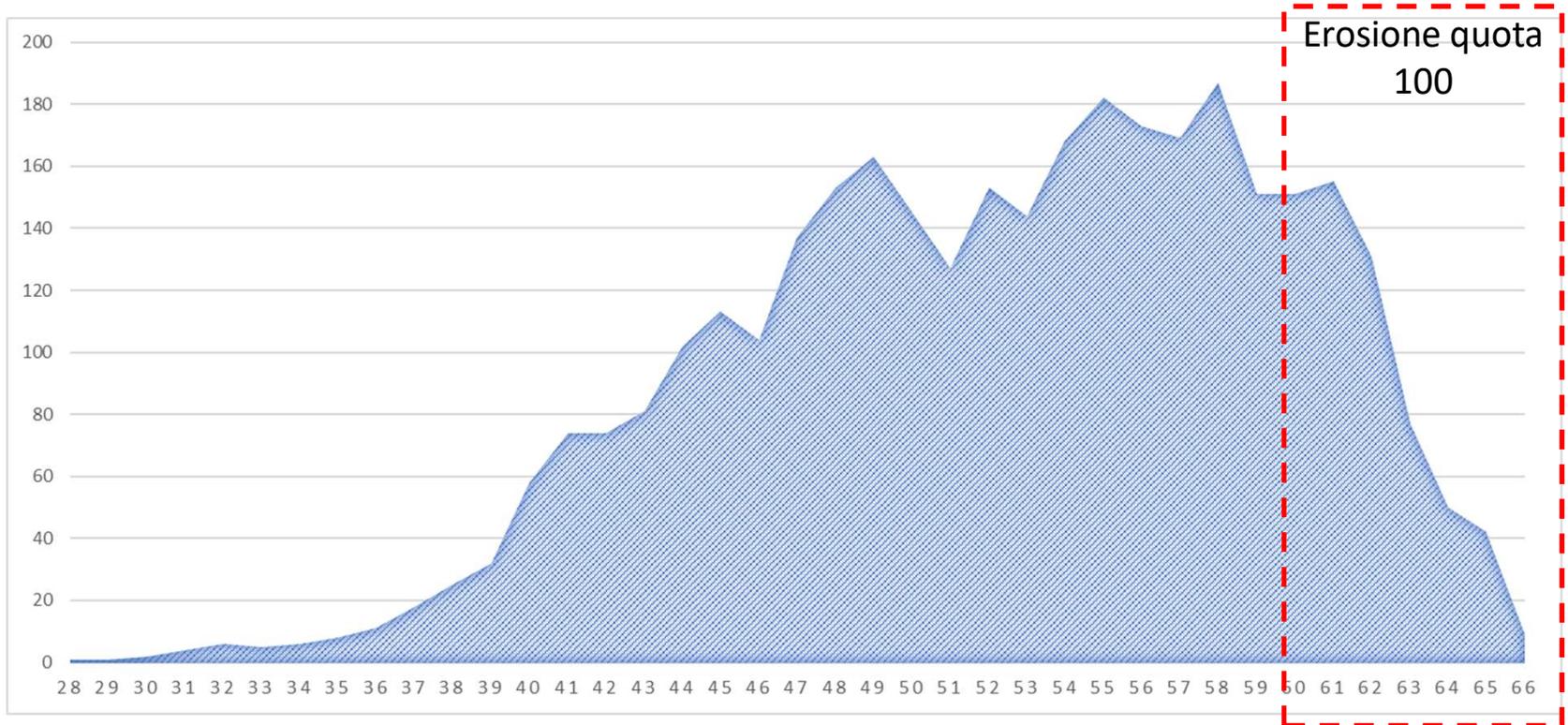
## Organico regionale

Età media organici regionali		
Cat	Età media	N dipendenti
A	51	4
B	52	367
C	50	1406
D	52	1867
G	51	32
DIR	56	151
Cocod	46	40
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>3867</b>



## Età media e distribuzione per età

Età media dipendenti di ruolo		
Cat	Età media	N dipendenti
A	51	4
B	52	351
C	51	1280
D	53	1667
DIR	57	90
<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>3392</b>



# Età media dei dipendenti di ruolo

<b>Organici strutture speciali</b>				
Categoria	Totale 2016	Totale 2018	Saldi 2016/2018	%
A	0	0	0	0,0%
B	21	17	-4	-19,0%
C	125	130	5	4,0%
D	77	83	6	7,8%
Giornalisti	32	32	0	0,0%
DIR	8	9	1	12,5%
Cococo	7	6	-1	-14,3%
<b>Totale</b>	<b>270</b>	<b>277</b>	<b>7</b>	<b>2,6%</b>

<b>Organici strutture ordinarie</b>				
Categoria	Totale 2016	Totale 2018	Saldi 2016/2018	%
A	4	4	0	0,0%
B	388	350	-38	-9,8%
C	1.367	1.276	-91	-6,7%
D	1.879	1.784	-95	-5,1%
Giornalisti	0	0	0	0,0%
DIR	151	142	-9	-6,0%
Cococo	30	34	4	13,3%
<b>Totale</b>	<b>3.819</b>	<b>3.590</b>	<b>-229</b>	<b>-6,0%</b>

Sono inclusi: strutture speciali e personale distaccato e comandato

# Analisi organici 2016/2018

## Organici strutture speciali e ordinarie

	Totale 2016	Totale 2018	% gennaio 2019	Saldi 2016/2018	% riduzione
<b>Rapporto di lavoro organico strutture ordinarie</b>					
Tempo indeterminato	3.438	3.283	91,4%	-155	-4,5%
Tempo determinato in dotazione organica	73	60	1,7%	-13	-17,8%
Rapporto di lavoro flessibile (fuori DO)	308	247	6,9%	-61	-19,8%
<b>Totale organico</b>	<b>3.819</b>	<b>3.590</b>	<b>100,0%</b>	<b>-229</b>	<b>-6,0%</b>
Organico Indisponibile (distacchi, comandi, ...)	-365	-359	-10,0%	6	
<b>Totale organico disponibile</b>	<b>3.454</b>	<b>3.231</b>	<b>90,0%</b>	<b>-223</b>	<b>-6,5%</b>



Strutture Ordinarie  
Organico disponibile 2016/2018

<b>STRUTTURE ORDINARIE</b>	<b>Totale 2016</b>	<b>Totale 2018</b>	<b>Differenze 2016/2018</b>	<b>% su 2016</b>
DG ASSEMBLEA	196	182	-14	-7,1%
GABINETTO, AG SISMA, COMM. SISMA	168	154	-14	-8,3%
DG REII	620	551	-69	-11,1%
DG ACP + AGREA	842	815	-27	-3,2%
DG CPSW + AG SANITARIA + INTERCENTER	301	282	-19	-6,3%
DG ECLI + IBACN	475	448	-27	-5,7%
DG CTA	370	336	-34	-9,2%
AG PROT CIVILE	482	463	-19	-3,9%
<b>Totale complessivo</b>	<b>3454</b>	<b>3231</b>	<b>-223</b>	<b>-6,5%</b>

# Analisi organici 2016/2018

## Evoluzione per direzioni

- **L'età media elevata ha comportato un elevato tasso di pensionamenti nel triennio 2016/2018 e si prevede una accelerazione nel 2019/2021**

- **Riduzione di 222 dipendenti dal 2016 al 2018 a causa di:**

- Nel 2016/2017 le assunzioni sono state bloccate per la preoccupazione di evitare esuberi nella fase di riordino istituzionale e a causa dei vincoli di finanza pubblica (turn-over bloccato al 25% nel 2016 e 2017 e al 75% nel 2018)
- Nel 2018 le quote assunzionali sono state utilizzate al 95% per la stabilizzazione dei precari che avevano maturato tre anni al 31/12/2017

- **Dal 2019 :**

- **Accelerazione dei pensionamenti di collaboratori a causa di quota 100, opzione donna e lavoratori precoci**
- **Ulteriori cause di riduzione degli organici dovute all'impiego della capacità assunzionale per:**
  - **Completare il piano di superamento del precariato**
  - **Garantire le selezioni interne dopo 10 anni di blocco delle carriere**

Riduzione  
organici  
Motivazioni

# Analisi delle Cessazioni 2019/2021

- **Cessazioni programmabili**
  - **Collocamento a riposo ordinario (Fornero)**
  - Conclusione programmata dei rapporti di lavoro flessibili non più rinnovabili
  - Cessazione operatività Commissario straordinario
  - Conclusione periodo formativo CFL
  - Nuovi distacchi (Convenzione Giustizia)
- **Cessazioni stimabili**
  - **Pensionamento anticipato quota 100, opzione donna, ecc...**
  - Cessazioni per altre cause: stimabili su media storica
  - Mobilità in uscita: stimabili su media storica

## Cessazioni per **pensionamenti** e altre cause

Organici 2016/2021									
Categoria	Totale 2016	Totale 2018	Saldi 2016/2018	Proiezione 2019	Proiezione 2020	Proiezione 2021	Saldi 2019/2021	Saldi 2016/2021	% 2021/2016
<b>A</b>	4	4	0	4	4	4	0	0	0,0%
<b>B</b>	409	367	-42	346	324	301	-66	-108	-26,4%
<b>C</b>	1.492	1.406	-86	1.347	1.276	1.206	-200	-286	-19,2%
<b>D</b>	1.956	1.867	-89	1.794	1.686	1.575	-292	-381	-19,5%
<b>Giornalisti</b>	32	32	0	32	31	31	-1	-1	-3,1%
<b>DIR</b>	159	151	-8	136	129	117	-34	-42	-26,4%
<b>Cococo</b>	37	40	3	0	0	0	-40	-37	-100,0%
<b>Totale</b>	<b>4.089</b>	<b>3.867</b>	<b>-222</b>	<b>3.659</b>	<b>3.450</b>	<b>3.234</b>	<b>-633</b>	<b>-855</b>	<b>-20,9%</b>

Sono inclusi: strutture speciali e personale distaccato e comandato

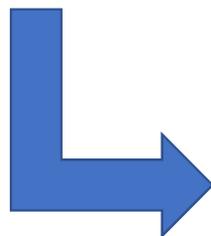
# Impatto cessazioni sulle strutture ordinarie

STRUTTURE ORDINARIE	Saldi 2016/2018	% su 2016	Proiezione 2019	Proiezione 2020	Proiezione 2021	Saldi 2019/2021	% su 2018	Saldi 2016/2021	% 2016/2021
DG ASSEMBLEA	-14	-7,1%	179	173	166	-16	-8,8%	-30	-15,3%
GABINETTO + AG SISMA + COMM	-14	-8,3%	151	148	145	-9	-5,8%	-23	-13,7%
DG REII	-69	-11,1%	526	514	497	-54	-9,8%	-123	-19,8%
DG ACP + AGREA	-27	-3,2%	759	680	602	-213	-26,1%	-240	-28,5%
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	-19	-6,3%	268	253	238	-44	-15,6%	-63	-20,9%
DG ECLI + IBACN	-27	-5,7%	408	383	359	-89	-19,9%	-116	-24,4%
DG CTA	-34	-9,2%	320	307	292	-44	-13,1%	-78	-21,1%
AG PROT CIVILE	-19	-3,9%	428	387	342	-121	-26,1%	-140	-29,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>-223</b>	<b>-6,5%</b>	<b>3039</b>	<b>2845</b>	<b>2641</b>	<b>-590</b>	<b>-18,3%</b>	<b>-813</b>	<b>-23,5%</b>

Sono escluse: strutture speciali e personale comandato e distaccato

# Riduzione programmata del personale con rapporto flessibile

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	Riduzione 2019	Riduzione 2020	Riduzione 2021	Riduzione 2019/2021
Co.Co.Co.	-12	-4		-16
Tempo Determinato (altri)	-44	-50	-27	-121
Tempo Determinato Commissario	-7	-2		-9
Somministrati commissario			-73	-73
<b>Totale complessivo</b>	<b>-63</b>	<b>-56</b>	<b>-100</b>	<b>-219</b>



STRUTTURE ORDINARIE	Riduzione 2019	Riduzione 2020	Riduzione 2021	Riduzione 2019/2021
DG ASSEMBLEA	-1			-1
GABINETTO + AG SISMA + COMM	-8	-2	-53	-63
DG REII	-8	-4		-12
DG ACP + AGREA		-37	-26	-63
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	-1			-1
DG ECLI + IBACN	-18	-4	-1	-23
DG CTA	-4	-3		-7
AG PROT CIVILE	-5	-1		-6
PERSONALE DISTACCATO INDISPONIBILE	-18	-5	-20	-43
<b>Totale complessivo</b>	<b>-63</b>	<b>-56</b>	<b>-100</b>	<b>-219</b>

Sono escluse: strutture speciali e personale distaccato e comandato

Riepilogo  
cessazioni  
2019/2021

<b>Cessazioni disponibilità di organici</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Totale</b>
Collocamenti a riposo programmati comparto	96	141	142	379
Collocamenti a riposo programmati Dirigenza	13	6	10	29
Proiezioni ulteriori cessazioni per "Quota 100"	40	35	30	105
Cessazioni per altre cause (decessi, dispense, ecc...)	30	30	30	90
Cessazioni Cat. C per selezioni verticali e riserve concorsi	84	52	32	168
Cessazioni Cat. C per selezioni verticali e riserve concorsi	0	55	17	72
Mobilità in uscita	20	20	20	60
Cessazioni comandi da ARPAE e SSR (Comparto)	19	0	0	19
Cessazioni comandi da ARPAE e SSR (Dirigenti)	3	0	0	3
Cessazioni TD per piano superamento del precariato	63	56	27	146
Conclusione contratti somministrati commissario	0	0	53	53
Fine periodo di prova a Tempo determinato CFL	12	0	0	12
Nuovi distacchi (uffici Giudiziari)	20	0	0	20
<b>Totale annuale</b>	<b>400</b>	<b>395</b>	<b>361</b>	<b>1.156</b>

# Contenuti



## Analisi quantitativa

Organici 2016/2018  
Proiezioni 2019/2021  
Riduzione di organici



## Piano fabbisogni 2019/2021

Obiettivi e strumenti a disposizione  
Piano di riequilibrio  
Programmazione assunzioni



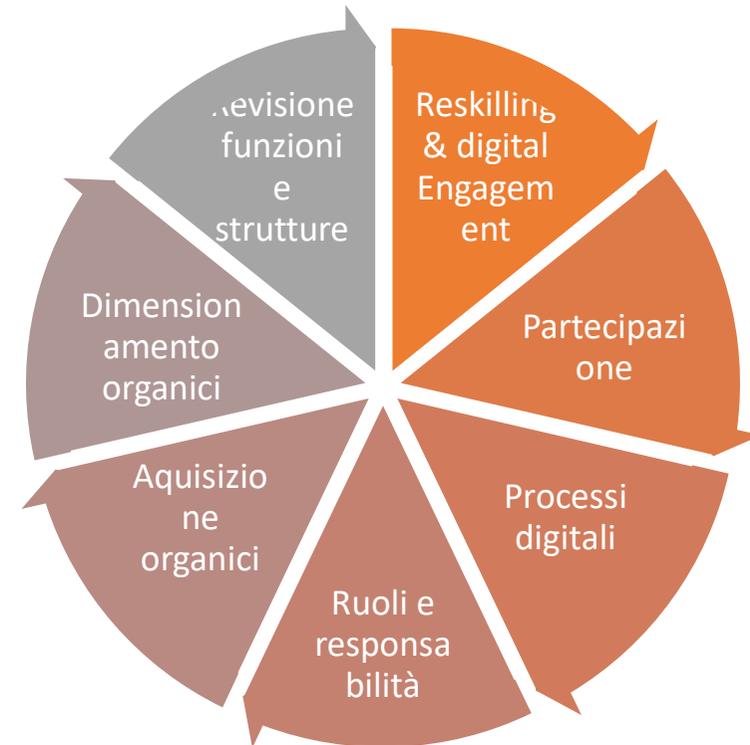
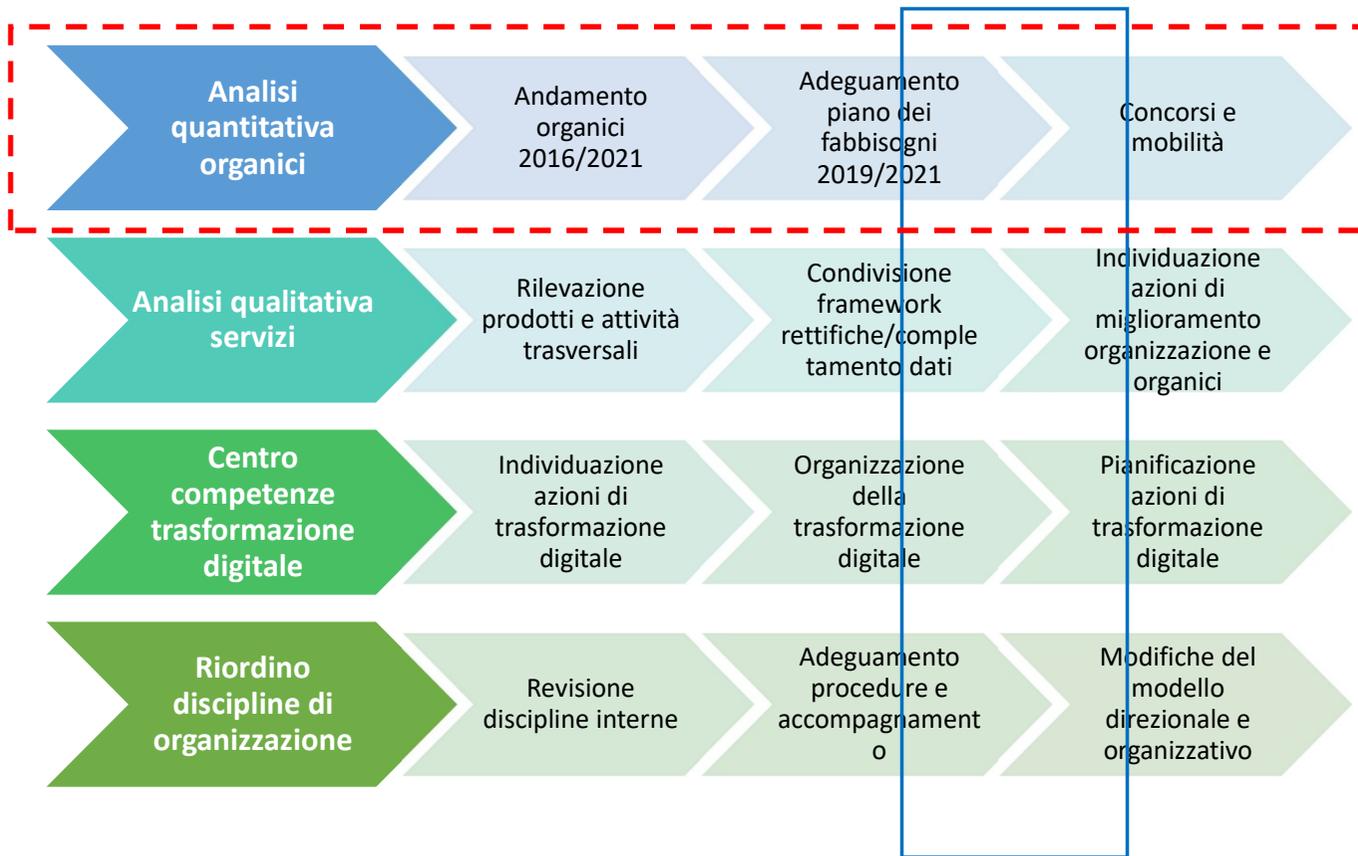
## Analisi qualitativa

Metodologia e obiettivi  
I primi dati  
Il dialogo progettuale  
Strumenti da perfezionare: esempi



## I cantieri dell'efficienza

Trasformazione digitale  
Riordino delle discipline di  
Organizzazione  
Gestione risorse umane: sfide



# Piano dei fabbisogni

## Obiettivi del Piano dei Fabbisogni 2019/2021

- Consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche per fare fronte alla riduzione del 30% dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause nel triennio 2019/2021
- Ridisegnare gli organici in termini di professioni/quantità prendendo atto delle trasformazioni dovute al riordino istituzionale, alla riorganizzazione e ai processi di trasformazione digitale
- Avviare il ricambio generazionale
- Garantire prospettive di carriera ai dipendenti regionali tramite selezioni verticali e/o riserve e/o mobilità interne
- Completare la lotta al precariato avviata nel 2017 garantendo il massimo di riserve nei concorsi
- Completare nel triennio 2019/2021 il rientro o trasferimento del personale distaccato
- Migliorare l'efficienza dell'amministrazione regionale adottando misure di riorganizzazione, trasformazione digitale e razionalizzazione delle sedi
- Garantire un processo di accoglienza (on-boarding) efficace tramite mentoring e formazione mista (aula/online) sia ai nuovi dipendenti che ai dipendenti che cambiano ruolo e mansione.
- Contenere la spesa di personale nei limiti fissati dai bilanci 2019/2021

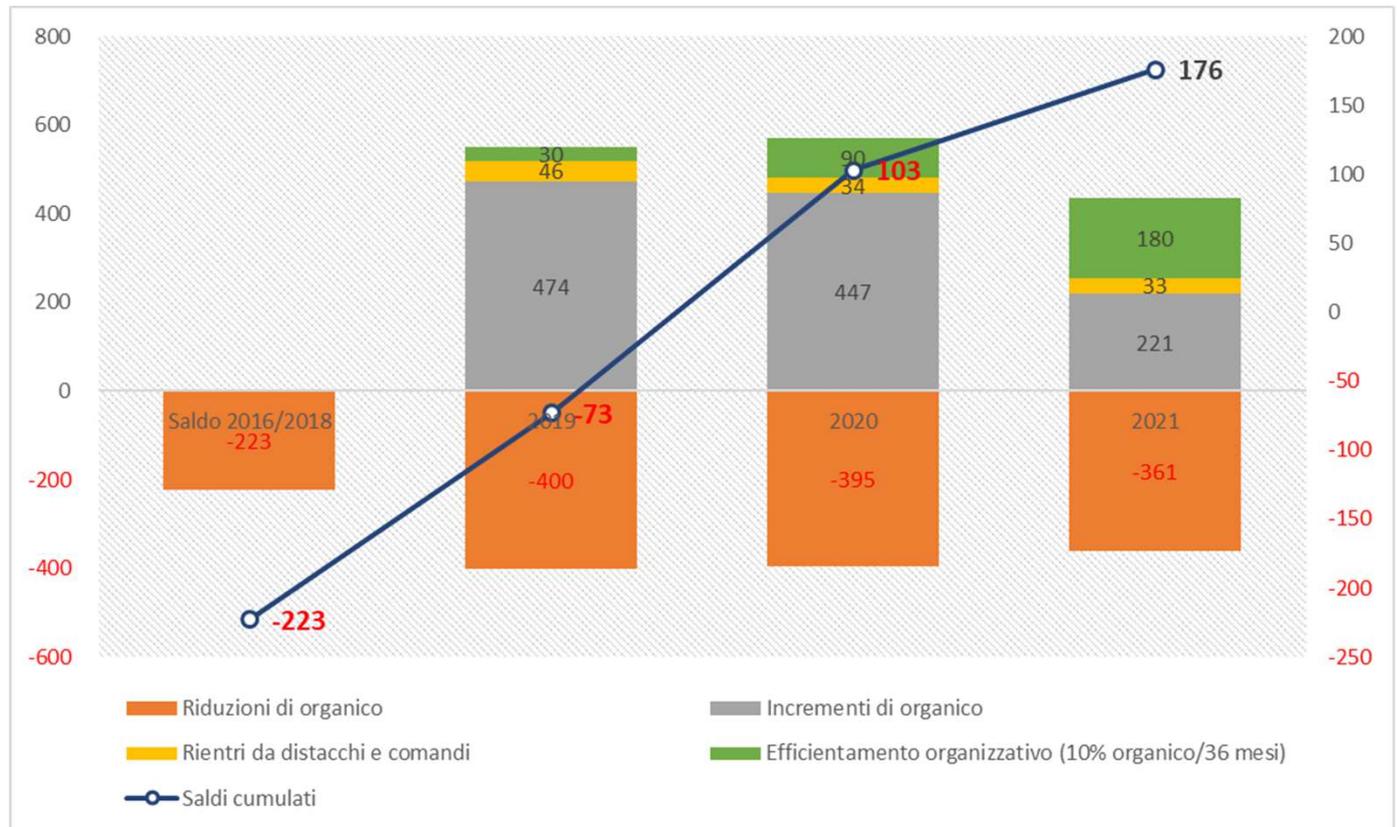
# Assunzioni programmabili 2019/2021

- **Che **pesano** sulla capacità assunzionale:**
  - Selezioni interne e concorsi pubblici con riserva fino al 50%
  - Mobilità da enti fuori comparto (es. Arpae, UsI)
  - Conversione CFL da tempo determinato a ruolo
- **Che **non pesano** sulla capacità assunzionale**
  - Mobilità da enti del comparto Funzioni Locali
  - Rientro distaccati nel triennio
  - Tempi determinati finanziati da fondi comunitari, statali e/o altri finanziamenti
  - Nuovi CFL (non pesano per i primi due anni)
  - Tempi determinati per esigenze straordinarie nel rispetto del limite del 50% dei costi 2009 – DL 78/2010

## Dettaglio Assunzioni 2019/2021

Misure assunzionali	2019	2020	2021	Totale
Concorsi categorie D (comprese selezioni interne e riserve)	281	175	107	563
Concorsi categorie C (comprese selezioni interne e riserve)	0	185	59	244
Mobilità D e C in ingresso da altri comparti	19	0	0	19
Riassunzione dimessi comparto	1	0	0	1
Stabilizzazione di ruolo CFL categoria D (intercent-Er e altri)	12	0	0	12
Concorsi CFL Agroforestale e Fitosanitario	0	20	40	60
Concorsi categoria D Legge 68	12	12	6	30
Assunzioni categorie protette	5	5	5	15
Tempi determinati finanziati da fondi comunitari	19	0	0	19
Tempi determinati per esigenze straordinarie	3	0	0	3
Mobilità in ingresso comparto - conclusione procedure 2018	36	0	0	36
Mobilità in ingresso comparto - procedure 2019/2021	61	40	0	101
Mobilità in ingresso dirigenti da altri enti (compresi avviati 2018)	24	3	0	27
Assunzioni da concorsi pubblici per dirigenti (2021/2023)	0	0	2	2
<b>Totale Assunzioni</b>	<b>473</b>	<b>440</b>	<b>219</b>	<b>1.132</b>

# Piano di riequilibrio 2019/2021



Voci	Saldo 2016/2018	2019	2020	2021	Saldi cumulati 2016/2021
Riduzioni di organico	-223	-400	-395	-361	-1379
Incrementi di organico		474	447	221	1142
<b>Saldi parziali</b>	<b>-223</b>	<b>74</b>	<b>52</b>	<b>-140</b>	<b>-237</b>
Rientri da distacchi e comandi		46	34	33	113
Efficientamento organizzativo (10% organico/36 mesi)		30	90	180	300
<b>Saldi parziali</b>	<b>-223</b>	<b>150</b>	<b>176</b>	<b>73</b>	<b>176</b>
<b>Saldi cumulati</b>	<b>-223</b>	<b>-73</b>	<b>103</b>	<b>176</b>	

# Organici 2019/2021

incognite

- **Quota 100:** dopo la conversione del DL 4/2019 la stima delle uscite anticipate potrebbe crescere nel corso del 2019/2021
- **Rientro/trasferimento distaccati province:** mentre per Arpae, enti parchi e Agenzia lavoro i rientri sono programmati e consolidati, è prematuro fissare un piano di rientro dalle province perché la nuova convenzione che regola il rientro/trasferimento non è ancora stata stipulata e congela un potenziale di 100 dipendenti che trovano come primo ostacolo al trasferimento il differenziale tra le retribuzioni accessorie e i sistemi di welfare aziendale Regione/Province
- **Oltre 250 nuove assunzioni Agenzia Lavoro per RdC:** nel programma assunzionale Agenzia lavoro 2019/2021 è stato programmato il rientro e/o trasferimento di 30 unità potenziali tramite adesioni alle mobilità volontarie
- **Impatto autonomia differenziata (art. 116 Cost.):** non è stato valutato perché il negoziato è ancora in corso

AGGREGATI DG/AGENZIE	% ripristino organici 2016	Concorsi D	Concorsi C	Bandi CFL Categoria D Agricoltura	Concorsi D Categoria Protette	Mobilità comparto	Mobilità fuori comparto (es Arpae/USL)	Conversione CFL	Rientro distacchi/comandi	Tempi determinati	Quote abbinate	Totale fabbisogni 2019/2021 assegnati
DG ASSEMBLEA	3,7%	12	7		3	22						44
GABINETTO + AG SISMA	2,8%	12	5		3	11		2	1	2		36
DG REII	15,1%	99	39		9	22		2	8	3		182
DG ACP + AGREA	29,5%	195	49	60	5	13	3	2	12	7		346
DG CPSW + AG SAN + INTERCENTER	7,7%	55	15		2	2	11	6				91
DG ECLI + IBACN	14,3%	88	35		2	22	1		12	10		170
DG CTA	9,6%	52	21		4	31	2		3			113
AGENZIA STPC	17,2%	50	73		2	14	2		77			218
NON ASSEGNATI/QUOTE OBBLIGO	0,0%										16	16
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,0%</b>	<b>563</b>	<b>244</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>137</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>113</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1.216</b>

*Il budget assegnato per i concorsi contiene anche le quote destinate a selezioni interne e i posti riservati*

## Assegnazioni fabbisogni per procedura

Categori	Posizione lavorativa	Fabbisogni 2019/2021	% fabbisogni
D	Specialista AGRO-FORESTALE	208	17,1%
	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	172	14,1%
	Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	115	9,5%
	Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	69	5,7%
	Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	59	4,9%
	Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AM	59	4,9%
	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	49	4,0%
	Specialista in OPERE PUBBLICHE	12	1,0%
	Specialista in BENI CULTURALI	11	0,9%
	Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	7	0,6%
	Specialista in ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	6	0,5%
	Specialista in RAPPRESENTAZIONE DEL TERRITORIO	5	0,4%
	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	5	0,4%
	Specialista in SISTEMI DI MOBILITA' E TRASPORTI	4	0,3%
	Specialista in AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	1	0,1%
	Specialista in POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI	1	0,1%
Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA	1	0,1%	
<b>Totale fabbisogni categoria D</b>		<b>784</b>	<b>64,5%</b>

**Incremento e polarizzazione su poche famiglie professionali di categoria D**

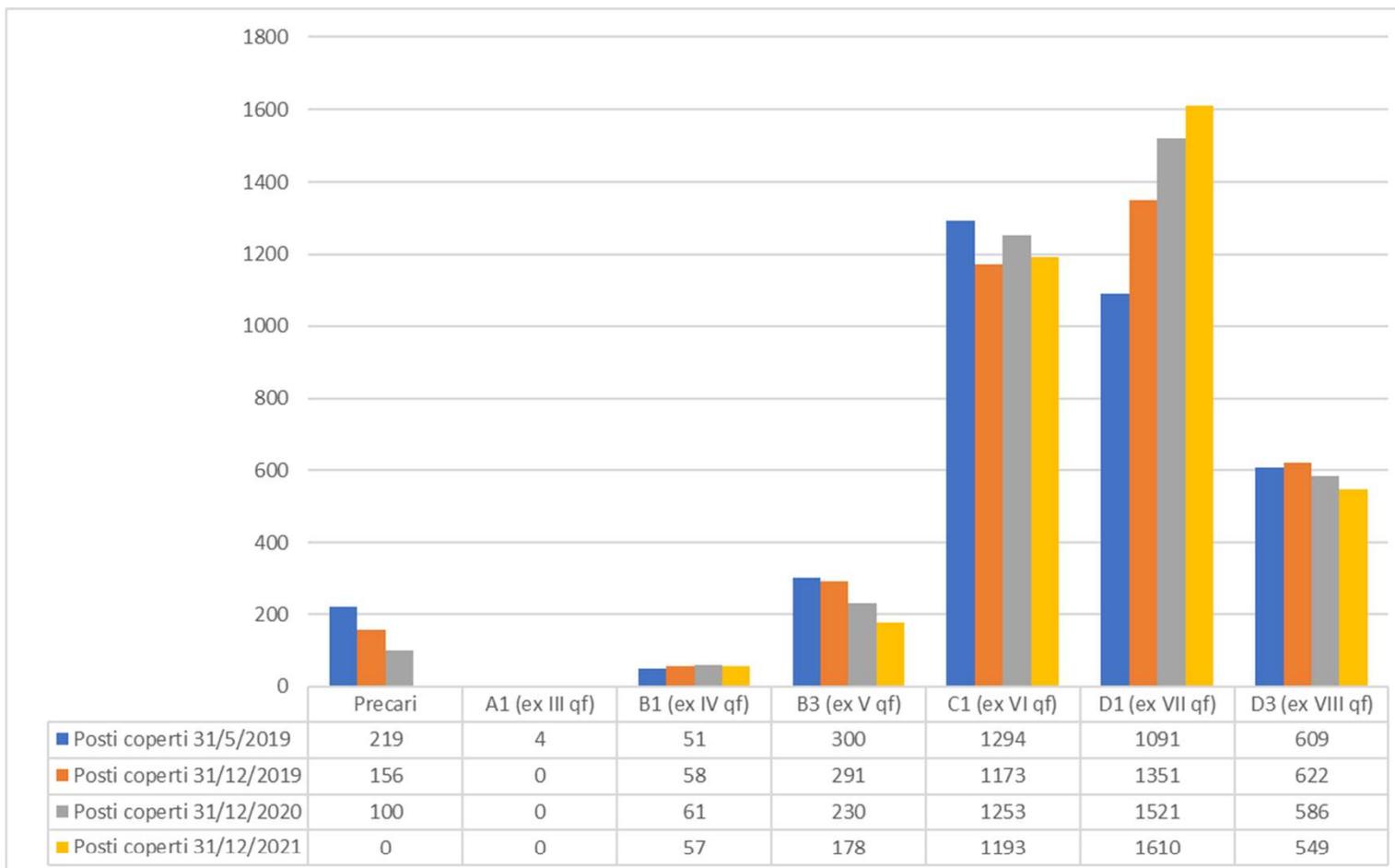
## Rilevazione fabbisogni per famiglie professionali (1)

Categoria	Posizione lavorativa	Fabbisogni 2019/2021	% fabbisogni
	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	271	22,3%
	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	56	4,6%
	Tecnico di VIGILANZA AMBIENTALE	24	2,0%
	Tecnico in CAMPO AGROFORESTALE	19	1,6%
C	Assistente di SEGRETERIA	10	0,8%
	Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	8	0,7%
	Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	8	0,7%
	Assistente AMMINISTRATIVO	5	0,4%
	Tecnico dei SERVIZI OPERATIVI	3	0,2%
	Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	3	0,2%
	Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2	0,2%
	Tecnico in CAMPO AMBIENTALE	2	0,2%
<b>Totale fabbisogni categoria C</b>		<b>411</b>	<b>33,8%</b>
B	Operatore all'ACCOGLIENZA	5	0,4%
	Operatore di SEGRETERIA (quote d'obbligo)	16	1,3%
<b>Totale fabbisogni categoria B</b>		<b>21</b>	<b>1,7%</b>

Riduzione e polarizzazione dei fabbisogni di cat C

Scomparsa dai fabbisogni di ruoli esecutivi

## Rilevazione fabbisogni per famiglie professionali (2)



## Trasformazione organici 2019/2021

**Specialista Giuridico  
Amministrativo**

**Specialista in materie  
economiche e  
finanziarie**

**Specialista della  
programmazione del  
territorio e della tutela  
ambientale**

**Specialista della  
trasformazione digitale**

**Specialista agro  
forestale**

**Specialista della  
gestione del territorio  
e del patrimonio  
pubblico**

**Altre figure professionali da  
ricercare tramite mobilità esterna**

**Nuovi specialisti (D)  
6 famiglie concorsuali**

Assistente amministrativo  
contabile

Tecnico gestione immobili  
e patrimonio

Tecnico Agroforestale e  
ambientale

Altre figure professionali da  
ricercare tramite mobilità esterna

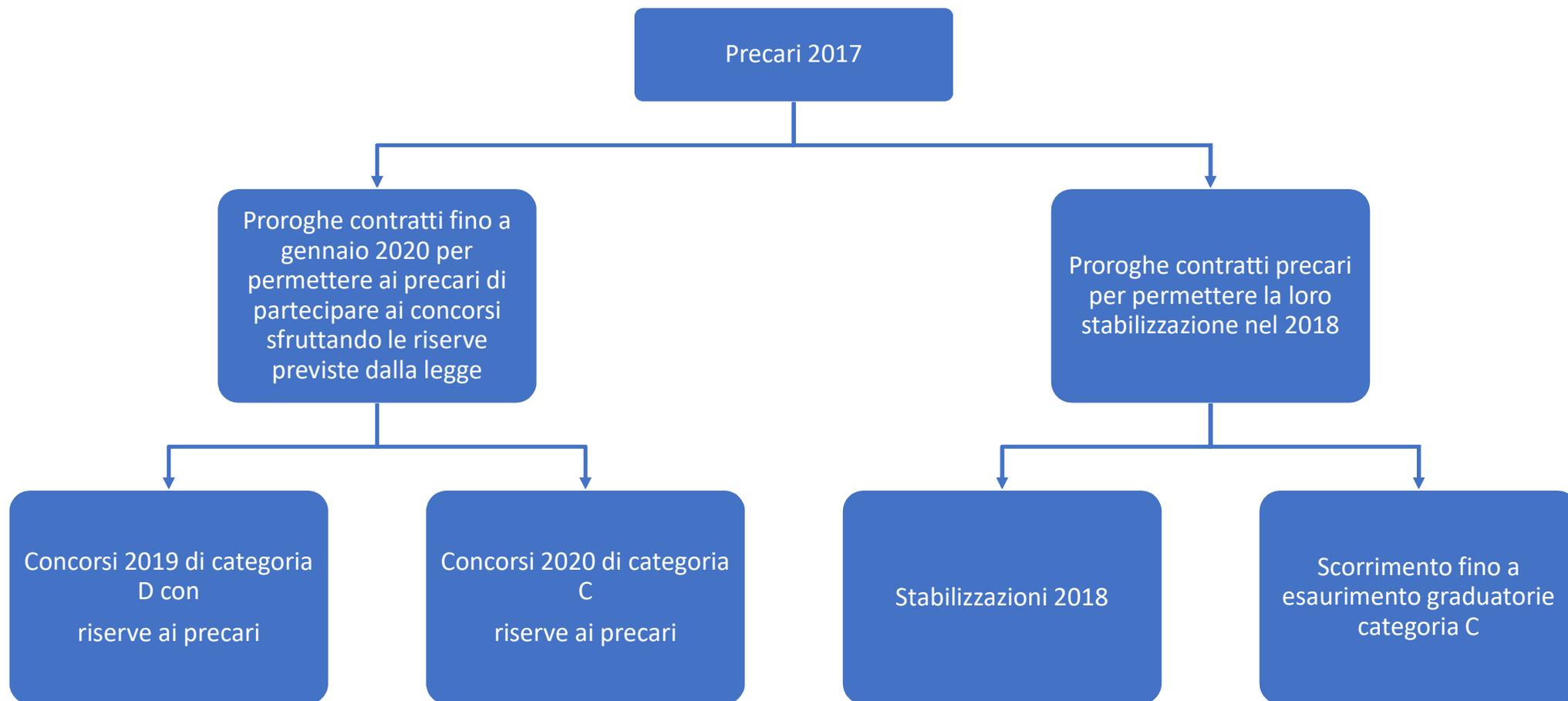
Nuovi assistenti e tecnici (C)  
3 famiglie concorsuali

1. Garantire la sostituzione dei responsabili di servizio e dei professional indispensabili che vanno in pensione nel biennio 2019/2020
2. Prevedere l'avvio di concorsi pubblici per dirigenti entro il 2020 per garantire:
  - La sostituzione dei pensionamenti di dirigenti nel 2021
  - La sostituzione nel 2022/2023 dei dirigenti a tempo determinato per rientrare nel tetto del 10% sulla base del piano di riordino concordato con la Corte dei Conti
3. Consolidare le posizioni dei dirigenti comandati dalle aziende sanitarie che da anni ricoprono incarichi nell'organico regionale
4. Prorogare e/o consolidare i dirigenti coinvolti nella gestione commissariale del sisma per garantire continuità, dal 2022, alla fase post sisma
5. Programmare le procedure di individuazione dei Direttori della XI legislatura. Dal 2019 i Direttori generali e i direttori di agenzia sono in dotazione organica

## Fabbisogni dirigenza 2019/2021: obiettivi

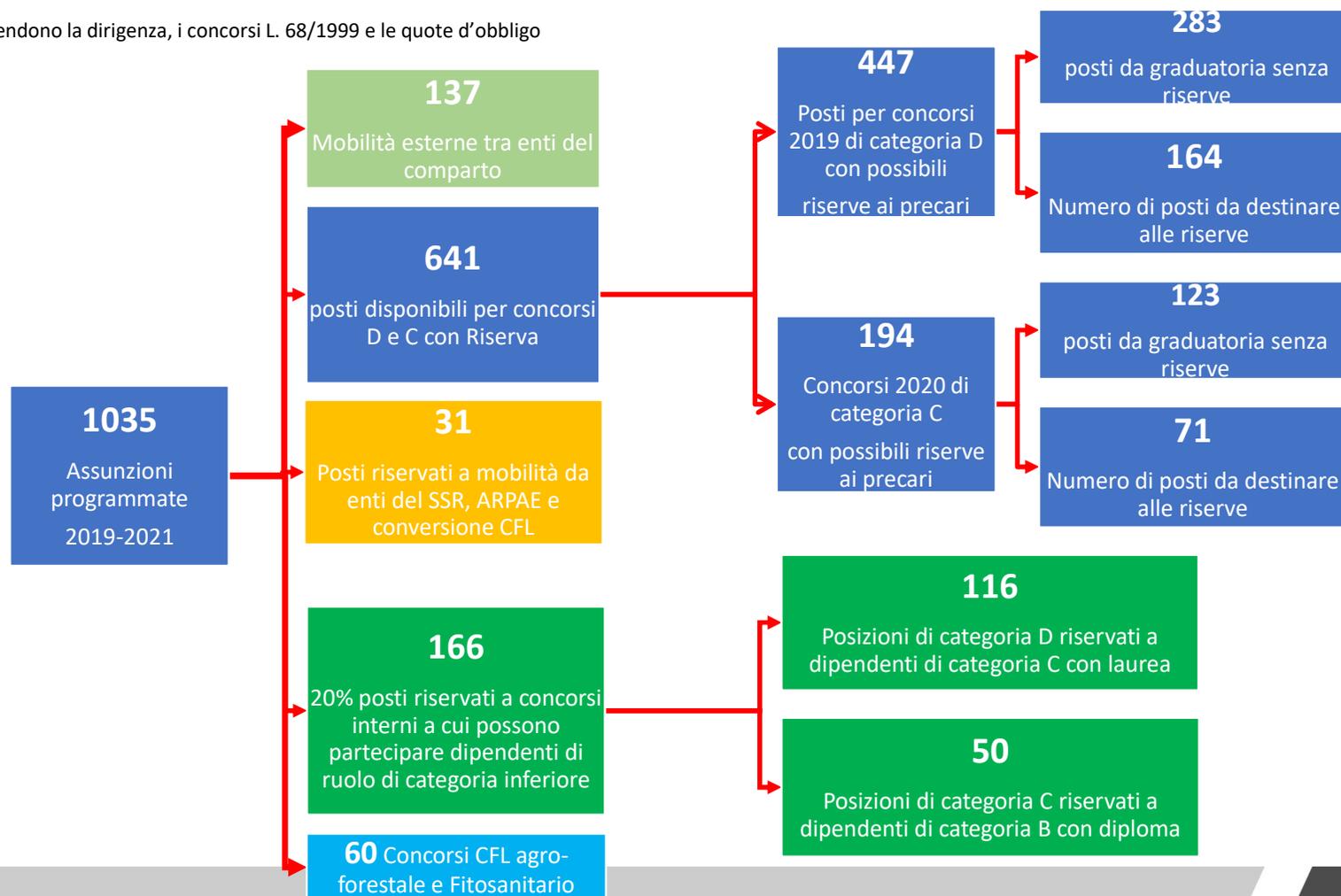
<b>Misure programmate per soddisfare i fabbisogni 2019/2021</b>	<b>Totale fabbisogni programmati 2019/2021</b>	<b>Assunzioni programmate 2019</b>	<b>Assunzioni programmate 2020</b>	<b>Assunzioni programmate 2021</b>
Concorsi categorie D (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)	563	281	175	107
Concorsi categorie C (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)	244	0	185	59
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria D	9	9	0	0
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria C	10	10	0	0
Riassunzione dimessi di categoria B3	1	1	0	0
Trasformazione a tempo indeterminato di CFL di cat D	12	12	0	0
Nuovi concorsi CFL in materia Agro Forestale e Fitosanitaria	60	0	20	40
Concorsi categoria D Legge 68/1999 (in corso)	30	12	12	6
Assunzioni categorie protette B3	15	5	5	5
Assunzioni a tempo determinato su funzioni ordinarie finanziate da terzi	19	19	0	0
Assunzioni a tempo determinato pluriennali per esigenze straordinarie	3	3	0	0
Mobilità in ingresso comparto da altri enti (comprese procedure aperte al 1/1/2019)	137	97	40	0
Rientri da distacchi e comandi	113	46	34	33
<b>Totale comparto</b>	<b>1216</b>	<b>495</b>	<b>471</b>	<b>250</b>
Mobilità in ingresso dirigenti (comprese procedure aperte il 1/1/2019) e comandi	27	24	3	0
Avvisi per nuovi incarichi da Direttore generale e Direttore di Agenzia e Istituto	10	1	7	2
Concorsi dirigenti (20 posti di cui 2 utili per sostituzioni 2021 e il resto nel 2022/2023)	2	0	0	2
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>4</b>
<b>Totale complessivo fabbisogni programmati 2019/2021</b>	<b>1.255</b>	<b>520</b>	<b>481</b>	<b>254</b>

## Misure del piano dei fabbisogni 2019/2021

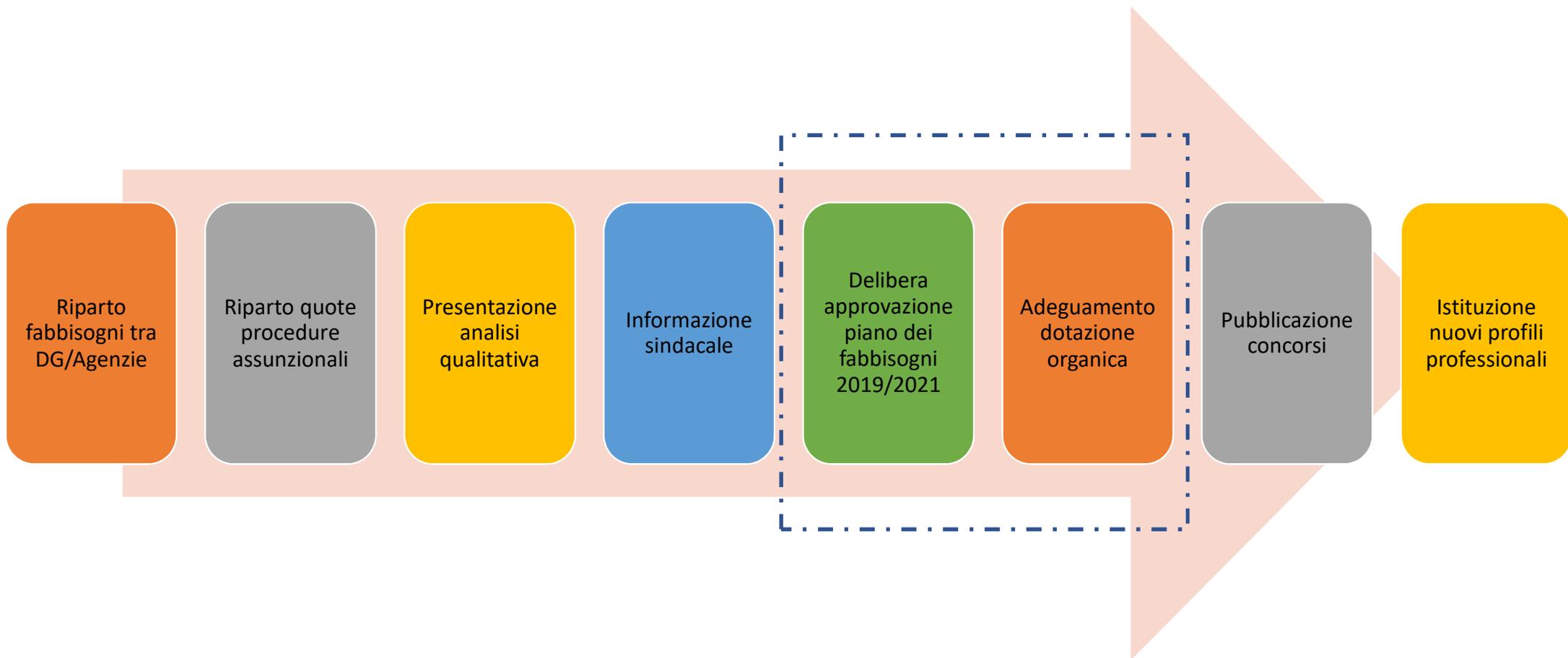


Lotta al precariato 2017/2019: percorso

I dati non comprendono la dirigenza, i concorsi L. 68/1999 e le quote d'obbligo



## Lotta al precariato 2017/2019: conclusione



## Piano di lavoro marzo/luglio

Tasso di  
sostituzione e  
rotazione atteso  
nel triennio  
2019/2021

<b>A</b>	<b>Organico disponibile gennaio 2019</b>	<b>3.231</b>
B	Cessazioni organici 2019/2021	-1.156
C	Nuovi dipendenti dall'esterno (50%) 2019/2021	571
D	Quota neo assunti che accedono alla riserva (30%)	249
E	Quota neo assunti da selezioni interne (20%)	166
F	Organici che rientrano da distacchi e Comandi	113
<b>G</b>	<b>Totale organico gennaio 2022 (A-B+C+D+E+F)</b>	<b>3.174</b>
H	Totale nuovi inquadramenti 2019/2021 (C+E+F)	850
<b>I</b>	<b>Percentuale di sostituzione (H/G)</b>	<b>27%</b>
L	Mobilità interne (stima: 30% dei nuovi posti)	171
M	Totale personale su nuovi mansioni (H+L)	1.021
	<b>Percentuale di rotazione (M/G)</b>	<b>32%</b>

## Ultime attività istruttorie

1. Rettificare i fabbisogni per rispettare i tetti fissati per le singole procedure (Concorsi C e D, Mobilità, Rientri, ecc...)
2. Rettificare le famiglie professionali richieste per rispettare la 6 famiglie concorsuali
3. Determinare i posti disponibili per selezioni interne
4. Determinare i posti disponibili per riserve da attivare sui concorsi e con quali ordine applicarle
5. Completare l'iter assembleare della legge di organizzazione in commissione (scorrimento graduatorie, perimetro riserve interinali)
6. Informare Sindacati e RSU comparto e dirigenza
7. Acquisire il parere preventivo sulla compatibilità finanziaria dal Collegio dei Revisori
8. Adottare il piano dei fabbisogni entro il 30/6/2019

# Contenuti



## Analisi quantitativa

Organici 2016/2018  
Proiezioni 2019/2021  
Riduzione di organici



## Piano fabbisogni 2019/2021

Obiettivi e strumenti a disposizione  
Piano di riequilibrio  
Programmazione assunzioni



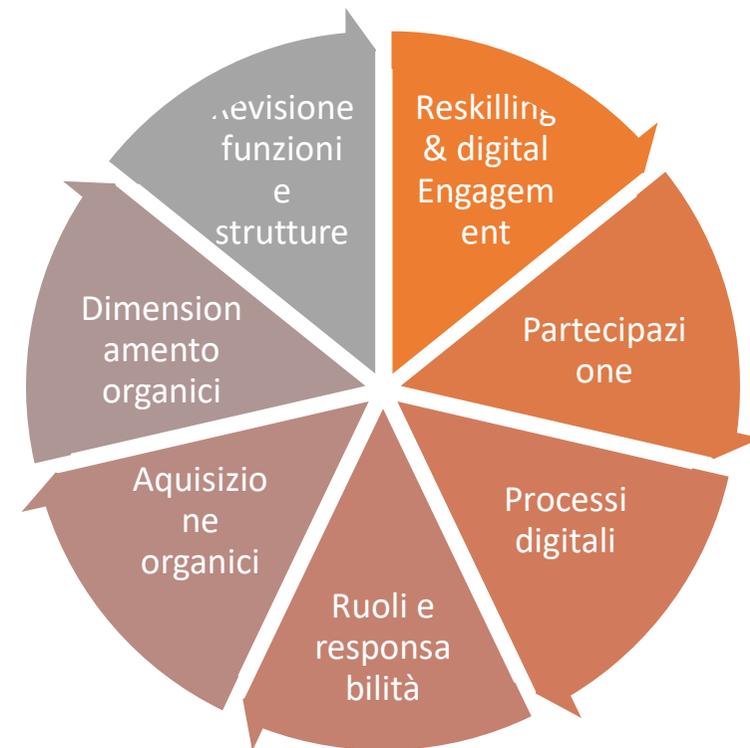
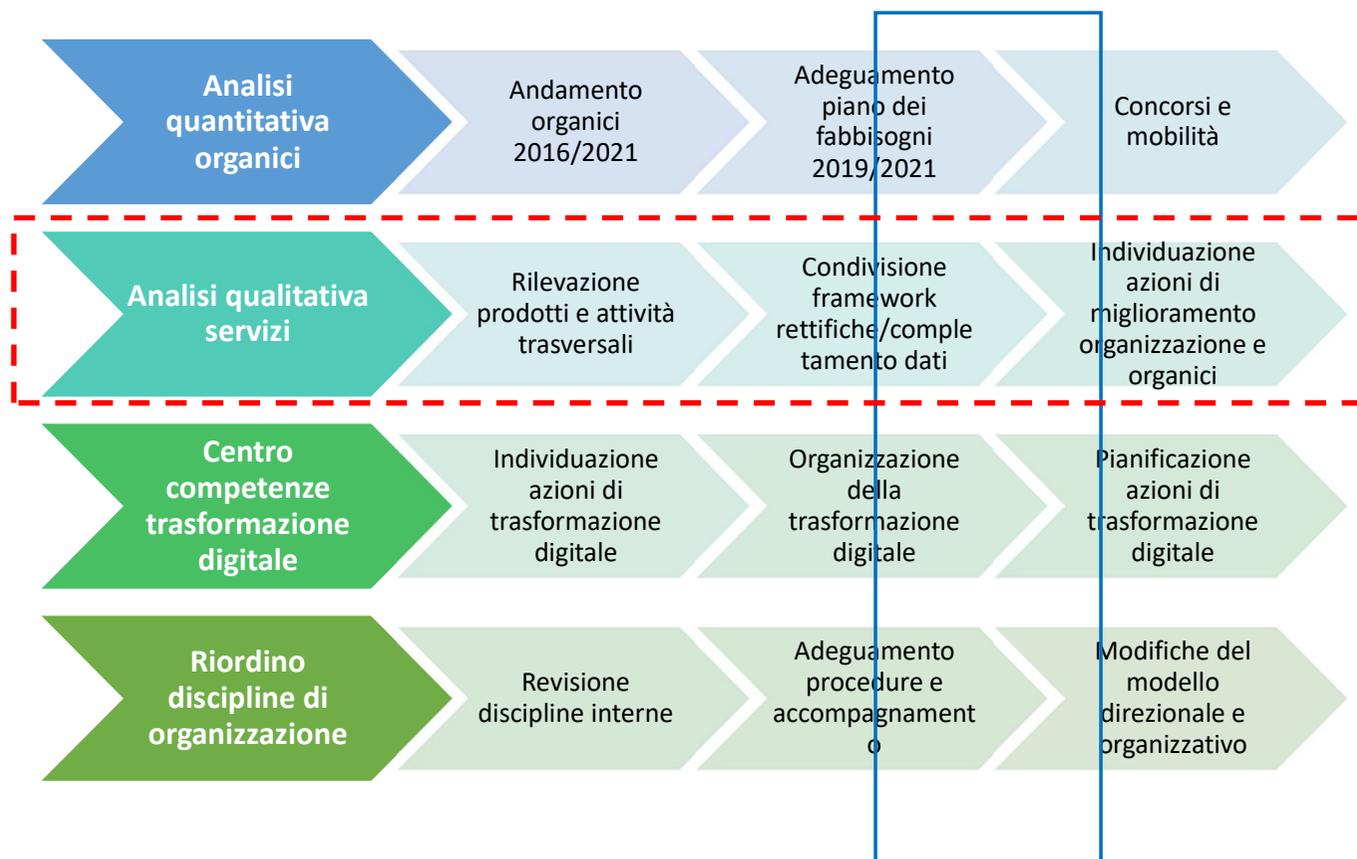
## Analisi qualitativa

Metodologia e obiettivi  
I primi dati  
Il dialogo progettuale  
Strumenti da perfezionare: esempi



## I cantieri dell'efficienza

Trasformazione digitale  
Riordino delle discipline di  
Organizzazione  
Gestione risorse umane: sfide



# 4 cantieri di lavoro

## Obiettivi

1. Rilevare i prodotti e le attività indirette su cui vengono impiegate le risorse umane
2. Individuare il carico di attività indirette comuni a tutte le strutture regionali come ambito di razionalizzazione ed efficientamento
3. Fornire informazioni a direttori e dirigenti per ottimizzare l'impiego delle risorse assegnate
4. Fornire indicazioni per la riallocazione dei fabbisogni di personale
5. Individuare aree di sovrapposizione di attività e servizi per proporre miglioramenti alla struttura organizzativa
6. Fare emergere le nuove professioni e i nuovi mestieri in regione

**Costituire una base di conoscenza per migliorare il piano delle performance nella XI legislatura**

# IL PERCORSO METODOLOGICO

**1.  
RILEVAZIONE  
DEI FATTORI  
NUMERICI**

**2.**

**CAPACITA' PRODUTTIVA**

- SERVIZI e PRODOTTI CARATTERISTICI
- ATTIVITÀ TRASVERSALI
- SERVIZI DI STAFF

**SERVIZI EROGATI**

**VOLUMI DI OUTPUT NEL TEMPO**

**3. SISTEMA DELLE  
COMPETENZE ATTUALI E  
RICHIESTE**

- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
- Piano delle Attività
- Piano dei Fabbisogni Formativi
- Piano delle Performance

# I DATI RACCOLTI

Da ottobre 2018 a marzo 2019, sono stati raccolti:

Per ogni struttura,

- (massimo) sette **Prodotti o servizi caratteristici**

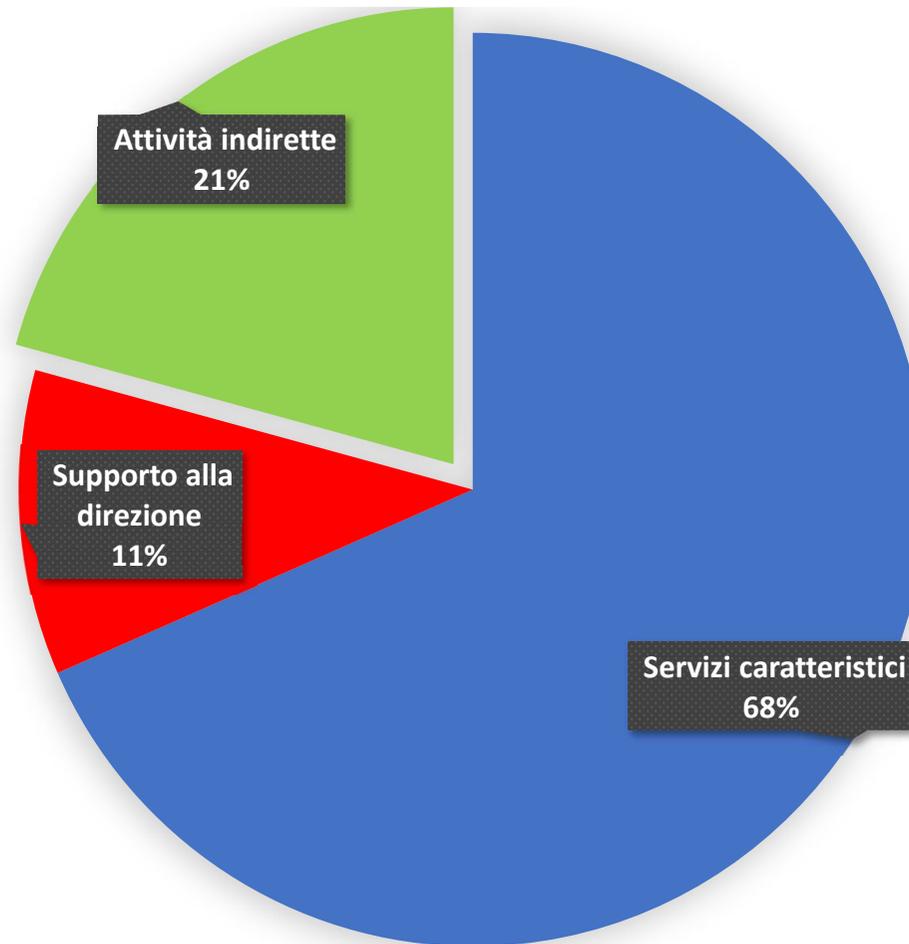
Per ogni Prodotto o servizio caratteristico

- un **indicatore di volume** (adeguatamente descritto) e la sua serie storica per gli anni 2016, 2017, la stima finale 2018, la previsione 2019 e 2020

Per ciascuna Risorsa identificata nominativamente

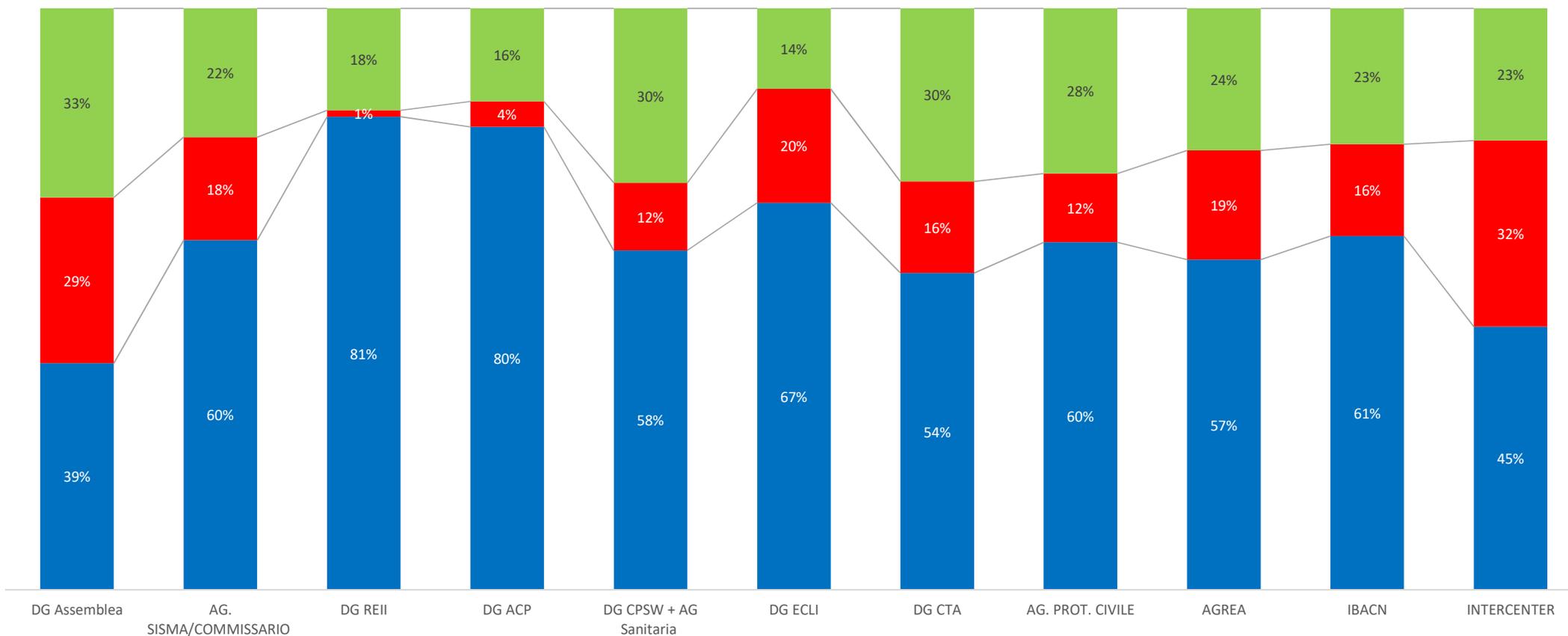
- la sua **partecipazione all'erogazione degli output diretti** (arrotondata su multipli di 5) dei Prodotti o Servizi caratteristici o delle **attività trasversali**
- il suo **assorbimento sulle Attività indirette**

Servizio	Materiale	Nome e Cognome	RAPPORTO DI LAVORO	DATA DI PRESUNTO PENSIONAMENTO	PRODOTTI O SERVIZI CARATTERISTICI								TOTALE SERVIZI CARATTERISTICI	ATTIVITA' INDIRETTE					TOTALE ATTIVITA' INDIRETTE	
					PS 1	PS 2	PS 3	PS 4	PS 5	PS 6	PS 7	PS 8		Attività di segreteria (compreso protocollo)	Gestione delle entrate e delle spese del servizio	Gestione del personale	Pareri, supporto amministrativo e consulenza giuridica ad altre strutture	Gestione delle banche dati specialistiche (escluse quelle a supporto dei servizi caratteristici)		Gestione delle informazioni e comunicazioni interne ed esterne al servizio
111	1234	Mario Rossi	RUOLO	####	60%					30%			90%						10%	10%



Attività dirette e indirette strutture ordinarie: Risultati

■ % Servizi caratteristici    ■ % Supporto alla direzione    ■ % Attività indirette



## Attività dirette e indirette strutture ordinarie: dettagli per direzione

## ✓ Ottimizzazione organizzativa



### INDICE DI ALLOCAZIONE

#### DIRETTI/INDIRETTI

- % FTE assorbiti dalle attività indirette rispetto ad attività dirette su Prodotti / Servizi

### OTTIMIZZAZIONE GESTIONALE

- % delle persone focalizzate
  - sui prodotti e servizi
  - sui servizi a supporto della direzione
  - sulle attività indirette

### CONFRONTO IMPIEGO DI PERSONALE IN STRUTTURE UGUALI (ES. STACP O AFFARI GENERALI, ICT, ECC)

### VALUTAZIONE E RIPROGETTAZIONE DELLE ATTIVITÀ INDIRETTE

## ✓ Riallocazione dei fabbisogni

### ASSORBIMENTO

- % FTE assorbiti dal servizio

### PRODUTTIVITÀ

- Benchmark interno (se possibile)

### FABBISOGNO PREVISIONALE

- Fabbisogno ponderato alla previsione sui volumi

Le analisi da svolgere nello Stralcio II insieme a Direzioni e Agenzie

LUGLIO  
SETTEMBRE  
2019

IL DIALOGO  
PROGETTUALE

- Verificare e raffinare i dati raccolti
- Confrontare l'andamento previsionale degli output che caratterizzano i Prodotti / Servizi e le risorse attualmente impiegate;
- Individuare eventuali correttivi da apportare alle assegnazioni di organici dal 2020
- Personalizzare e distribuire le Piattaforme di Analisi qualitative a tutti i direttori
- Individuare soluzioni per migliorare impiego delle risorse umane nei singoli servizi nel rispetto delle peculiarità dei diversi contesti

# Indicatori da perfezionare

Allocazione risorse su prodotti  
caratteristici

Allocazione risorse su attività  
trasversali

Indice di  
assorbimento risorse

Analisi produttività  
interna

Raffinamento  
fabbisogni  
previsionali  
2020/2021

Comparazioni costi  
di funzionamento  
delle strutture

Comparazione  
attività trasversali  
prodotte

Comparazione  
indicatori di  
complessità  
compositi

Indicatori controllo di gestione su complessità e  
intensità organizzativa

Indicatori da perfezionare

## Indice di Allocazione Diretti / Indiretti

	FTE	FTE PROD SERV		FTE ATT INDIR	
<b>DG AGRICOLTURA</b>	751,95	631,45		120,5	
		<b>84%</b>		<b>16%</b>	
<b>Affari Generali</b>	23,05	16,55		6,5	
		<b>72%</b>	↓	<b>28%</b>	↑

Indicatori da perfezionare: esempi

## Indice di Allocazione SULLE ATTIVITA' INDIRETTE

	Attività Indirette	Attività di segreteria	Gestione delle entrate e delle spese del servizio	Gestione del personale	Pareri, supporto amministrativo e consulenza giuridica ad altre strutture	Gestione delle banche dati specialistiche	Gestione delle informazioni e comunicazioni interne ed esterne al servizio	Altre attività indirette
<b>DG</b>	<b>120,5</b>	<b>40,7</b> 34%	<b>4,49</b> 4%	<b>17,77</b> 15%	<b>12,25</b> 10%	<b>12,35</b> 10%	<b>11,56</b> 10%	<b>21,38</b> 18%
<b>Affari Generali</b>	6,5 5%	3 46%	0,08 1%	0,5 8%	1,5 23%	0,5 8%	0,32 5%	0,6 9%
<b>Agricoltura sost.</b>	1,65 1%	0,55 33%	0,05 3%	0,3 18%	0,35 21%	0,1 6%	0,1 6%	0,2 12%
<b>Att. Faunistica</b>	8,65 7%	1,85 21%	1,15 13%	0,55 6%	0,55 6%	2,65 31%	1,5 17%	0,4 5%
<b>Competitività</b>	7,05 6%	1,1 16%	1,1 16%	0 0%	3,8 54%	0,55 8%	0,4 6%	0,1 1%

Indicatori da perfezionare: esempi

SERVIZIO / PRODOTTO	Indicatore	STACP BO	STACP RE	STACP PR	STACP PC	STACP FE	STACP RA	STACP RN	STACP FC	STACP MO	media
Gestione PSR	Domande per addetto	95	378	403	435	244	144	201	160	266	258
Gestione OCM	Domande per addetto	123	151	279	185	92	183	47	198	193	161
Gestione UMA e Calamità	Libretti e domande per addetto	1445	1250	1426	1408	1932	1686	788	1152	1367	1384
Gestione attività faunistico-venatorie	Istanze per addetto	121	194	255	248	124	545	170	445	212	257
Gestione PESCA	Istanze per addetto	41	23	24	73	71	41	31	13	20	38
Esecuzione Controlli e Sopralluoghi	Controllo e sopralluogo per addetto	86	117	211	150	86	193	166	216	803	225
Rilascio ABILITAZIONI/AUTORIZZAZIONI/ATTESTATI	Rilasci per addetto	98	343	240	223	386	388	148	200	285	257

	STACP BO	STACP RE	STACP PR	STACP PC	STACP FE	STACP RA	STACP RN	STACP FC	STACP MO
Gestione PSR	-63%	46%	56%	68%	-6%	-44%	-22%	-38%	3%
Gestione OCM	-15%	-4%	46%	9%	-27%	8%	-44%	14%	12%
Gestione UMA e Calamità	24%	-52%	16%	9%	212%	117%	-231%	-90%	-7%
Gestione attività faunistico-venatorie	-53%	-24%	-1%	-4%	-52%	111%	-34%	73%	-17%
Gestione PESCA	1%	-6%	-5%	14%	13%	1%	-2%	-9%	-7%
Esecuzione Controlli e Sopralluoghi	-54%	-42%	-6%	-29%	-54%	-13%	-23%	-4%	224%
Rilascio ABILITAZIONI/AUTORIZZAZIONI/ATTESTATI	-62%	33%	-6%	-13%	50%	51%	-42%	-22%	11%
	-32%	-7%	14%	8%	20%	33%	-57%	-11%	31%

Indicatori da perfezionare: esempi

DO AGRICOLTURA

Fabbisogno previsionale

Attività Faunistica

	Dato 2016	Dato 2017	St. finale 2018	Previsione 2019	Previsione 2020	FTE	D1	D2	media	media* su FTE
Interventi cofinanziati dal FEP 2007/2013 e dal FEAMP 2014/2020	47	26	251	200	200	7,55	-20%		-10%	-0,8
Programmazione e gestione della Pesca nelle acque interne	14	38	26	20	28	1,9	-23%	40%	8%	0,2
Gestione del Demanio Marittimo (concessioni, autorizzazioni, ecc.)	102	87	89	86	88	1,9	-3%	2%	-1%	
Gestione Progetti di cooperazione territoriale interregionale (programmi Interreg, Italia-Croazia, ecc.)	2	3	5	4	4	1,85	-20%		-10%	-0,2
Gestione Attività faunistico-Venatoria (Organizzazione ATC, Formazione, Indennizzi, CRAS, ecc.)	86	167	211	275	219	4,15	30%	-20%	5%	
Esecuzione Controlli e Sopralluoghi	59	12	50	243	214	1	386%	-12%	187%	1,9
Programmazione e gestione raccolta, coltivazione, commercio e valorizzazione dei Tartufi (L.R. n. 24/1991)	6	9	18	11	10	1	-39%	-9%	-24%	-0,2
ALTRO										0,8

Indicatori da perfezionare: esempi



MISURAZIONE DELLA COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E DELL'EFFICIENZA

VERS O UN INDICATORE COMPOSITO  
**FOCUS: CONFRONTO COEFFICIENTI COMPLESSITA', PRESSIONE e PRODUZIONE TRA I SERVIZI**



**COEFFICIENTI TOTALI**

	<b>434</b>	<b>435</b>
<b>X</b>	70,61	31,70
<b>Y</b>	13,65	22,89
<b>Z</b>	46,58	13,88

**Y: COEFFICIENTI PRESSIONE LAVORATIVA**

CODICE SERVIZIO ● 434 ● 435

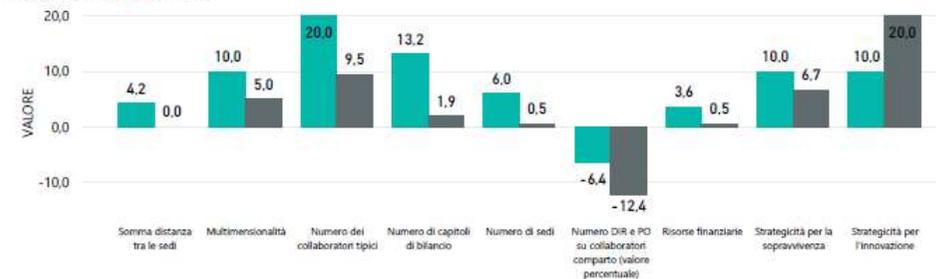


**UNITA ORGANIZZATIVE**

- Seleziona tutto
- 308 - SERVIZIO BILANCIO E FINANZE
- 311 - SERVIZIO AMMINISTRAZIONE E GESTIONE
- 312 - SERV.SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
- 318 - SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E AIUTI DI STATO
- 320 - SERVIZIO RIORDINO, SVILUPPO ISTITUZIONALE E TERRITORIALE
- 347 - SERVIZIO COORDINAMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE, PROGRAMMAZIONE, COOPERAZ...
- 398 - SERVIZIO STATISTICA, COMUNICAZIONE, SISTEMI INFORMATIVI GEOGRAFICI, PARTECIPAZI...
- 417 - SERVIZIO DELEGAZIONE DELLA REGIONE EMILIA - ROMAGNA PRESSO L'UNIONE EUROPEA
- 433 - SERVIZIO GESTIONE DELLA SPESA REGIONALE
- 434 - SERVIZIO APPROVVIGIONAMENTI, PATRIMONIO, LOGISTICA E SICUREZZA
- 435 - SERVIZIO ICT REGIONALE
- 468 - SERVIZIO PIANIFICAZIONE FINANZIARIA E CONTROLLI
- 510 - SERVIZIO COORDINAMENTO POLITICHE DI ACCESSO AI SERVIZI DIGITALI PER IMPRESE E CL...

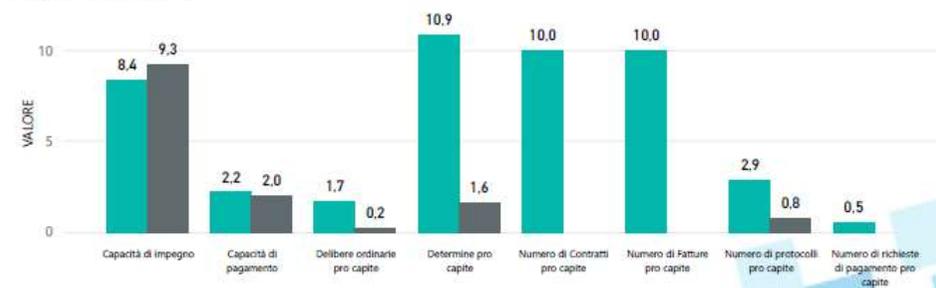
**X: COEFFICIENTI COMPLESSITA'**

CODICE SERVIZIO ● 434 ● 435



**Z: COEFFICIENTI PRODUZIONE**

CODICE SERVIZIO ● 434 ● 435



CDG Controllo di Gestione Servizio Pianificazione Finanziaria e Controlli

Indicatori da perfezionare: esempio controllo di gestione

# Contenuti



## Analisi quantitativa

Organici 2016/2018  
Proiezioni 2019/2021  
Riduzione di organici



## Piano fabbisogni 2019/2021

Obiettivi e strumenti a disposizione  
Piano di riequilibrio  
Programmazione assunzioni



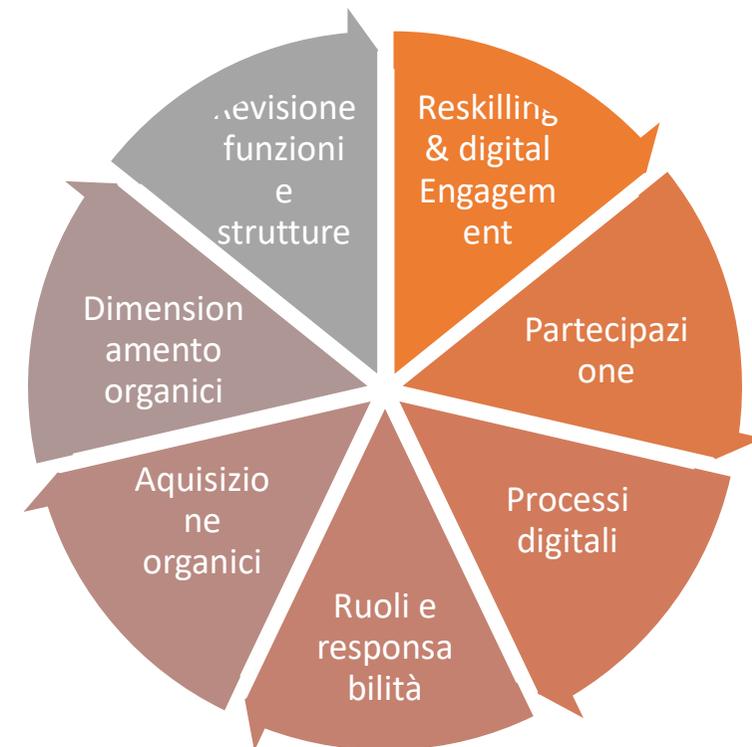
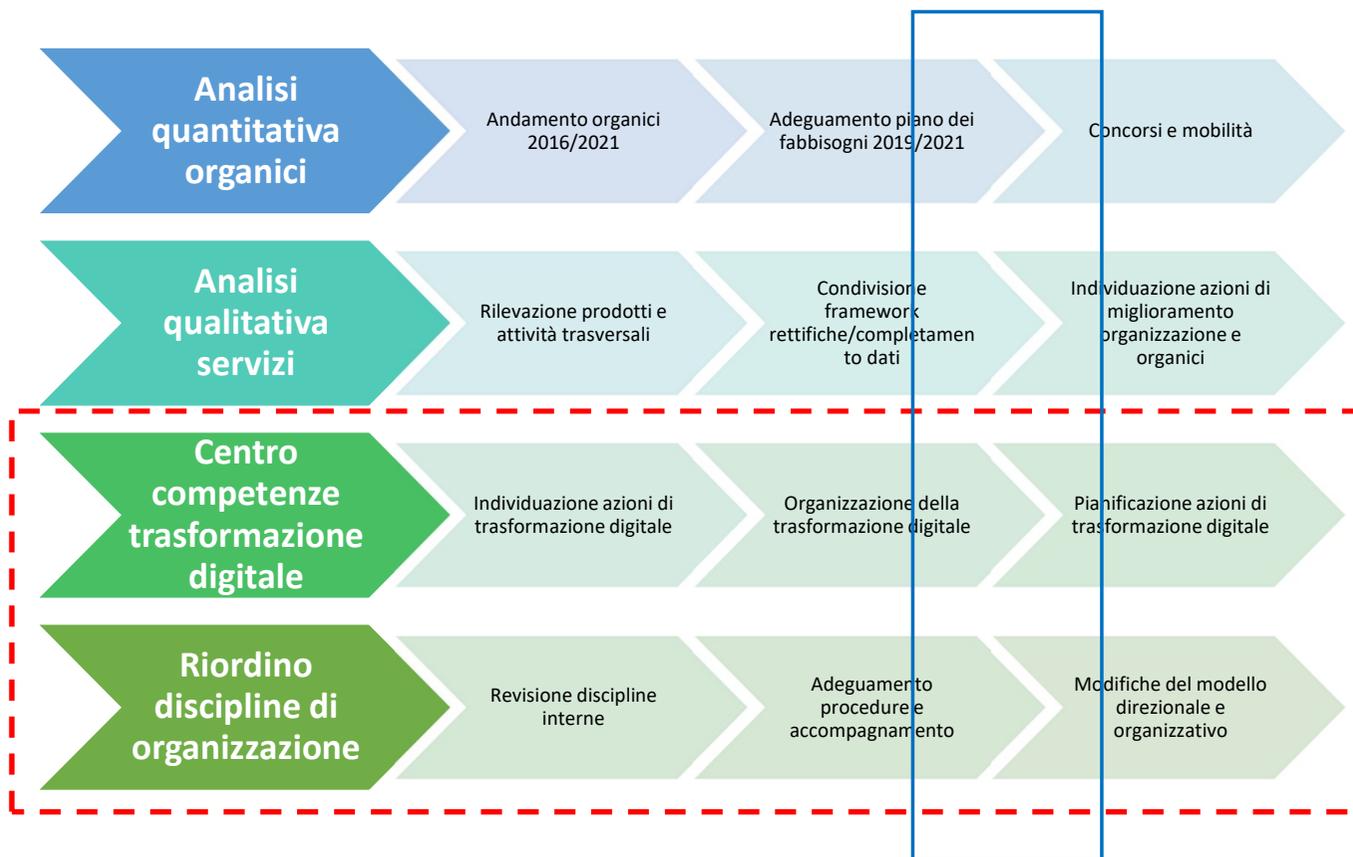
## Analisi qualitativa

Metodologia e obiettivi  
I primi dati  
Il dialogo progettuale  
Strumenti da perfezionare: esempi



## I cantieri dell'efficienza

Trasformazione digitale  
Riordino delle discipline di  
Organizzazione  
Gestione risorse umane: sfide



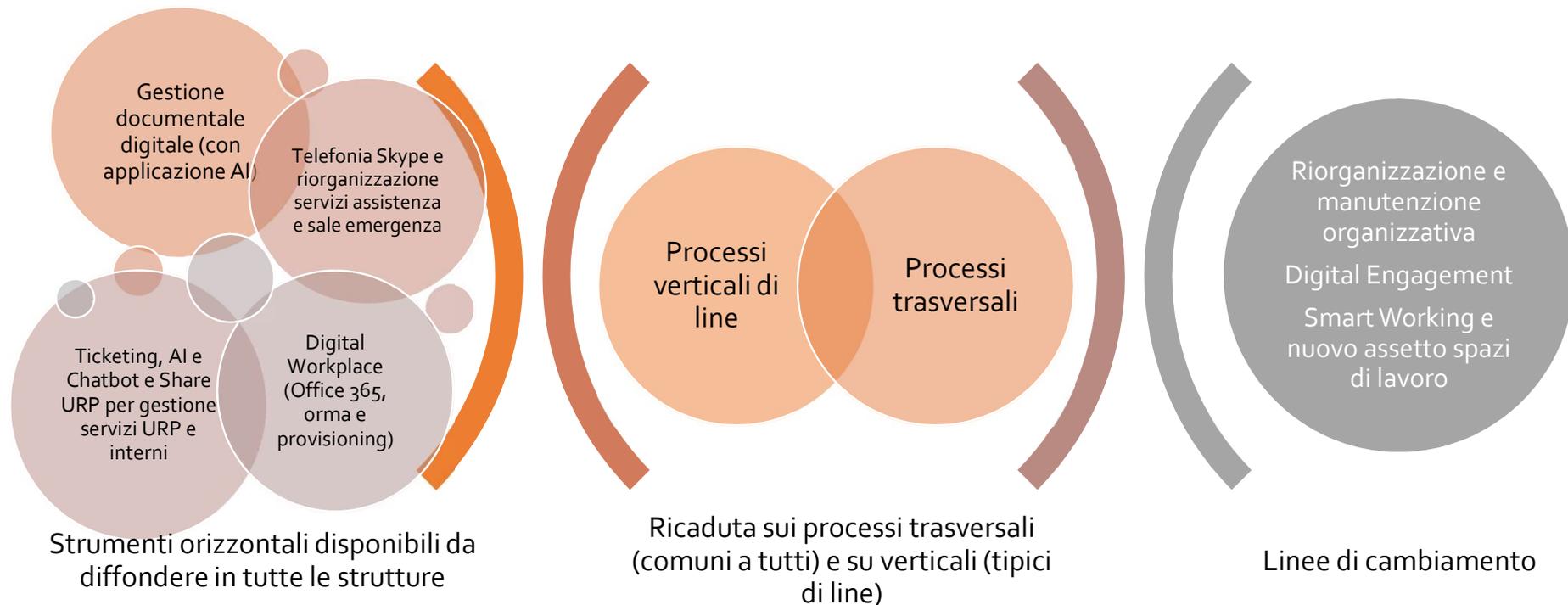
## I cantieri dell'efficienza

## Obiettivi

- Recuperare il 10% di efficienza in termini di FTE impiegati nel triennio 2019/2021 per compensare la riduzione di organico:
  - Riduzione della percentuale di assorbimento delle risorse dedicate alle attività indirette e di staff a favore di quelle dirette
  - Applicare misure di trasformazione digitale
  - Applicare misure di efficientamento organizzativo
  - Applicare misure per lo sviluppo professionale
- Valorizzare gli strumenti a disposizione:
  - Il Centro di Competenze per la Trasformazione Digitale (CCTD)
  - Il supporto formativo continuo compreso l'onboarding e il mentoring ai nuovi collaboratori
  - Il riordino e la semplificazione del sistema professionale
  - I risultati del secondo stralcio di Analisi organizzativa per individuare le aree di miglioramento

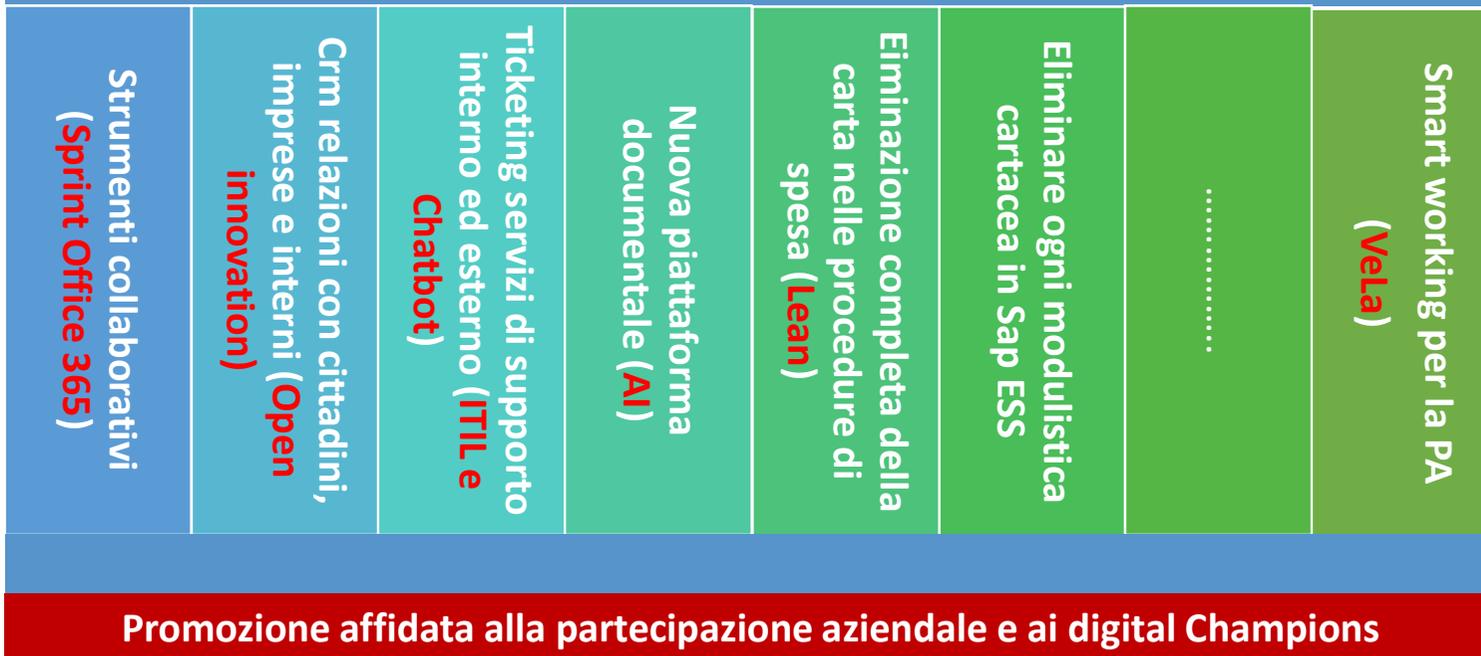
# Centro di Competenze per la Trasformazione Digitale (CCTD)

- **Predisporre il piano di trasformazione digitale dell'Ente**
- **Condivide e promuove in forma collaborativa le azioni di trasformazione digitale**
- **Si avvale della rete delle Guide Digitali e del supporto dei servizi Affari generali di ogni direzione/agenzia**
- **Azioni già programmate per il triennio 2019/2021:**
  - rinnovare e semplificare il sistema documentale, il protocollo e l'archivio
  - introdurre motori di Intelligenza Aumentata e sperimentare nuove tecnologie a supporto dei processi (blockchain, etc.)
  - sostenere la social collaboration come leva per coinvolgere, semplificare le relazioni organizzative, incentivare un modello di innovazione continua "dal basso"
  - incentivare la cultura dell'innovazione attraverso un processo continuo e agile di condivisione di buone pratiche e di soluzioni a problemi comuni
  - digitalizzare e misurare relazioni e contatti: Citizen Relationship Management in tutti i servizi
  - Introdurre i BPM sui processi amministrativi (atti e firme)
  - Dematerializzare integralmente la gestione del personale e altri flussi di processo ad elevato impatto nella gestione lavorativa quotidiana

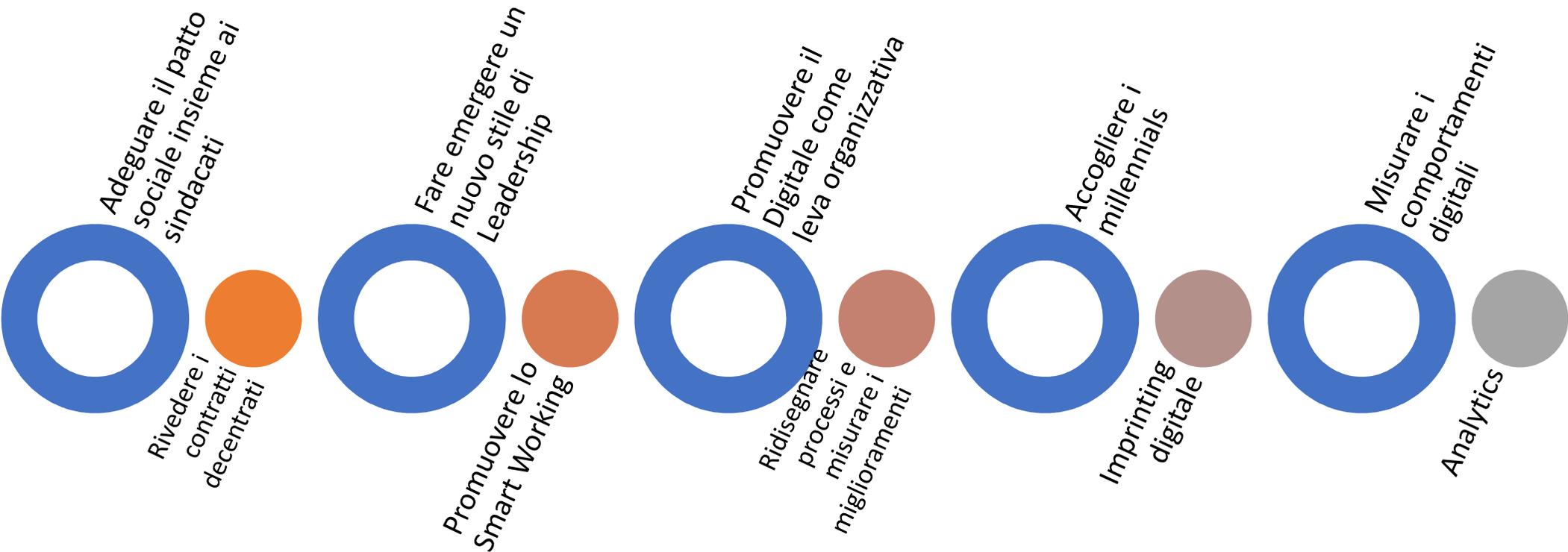


## Il piano di trasformazione digitale: framework

Analisi fabbisogni e individuazione metodologie di supporto  
Selezione dei pilot e Individuazione KPI  
Comunicazione interna e marketing esterno



Le aree di lavoro del CCTD 2019/2021



## Accompagnare la trasformazione digitale 2019/2021

## Altre misure di efficientamento 2019/2021

- Estendere lo Smartworking per diffondere il lavoro per obiettivi e task e sviluppare e-leadership
- Reskilling: accompagnare il cambiamento con misure di partecipazione, collaborazione ai cambiamenti, formazione continua
- On-boarding e mentoring per i nuovi dipendenti
- Aggiornare e semplificare il sistema professionale
- Completare il riordino delle sedi avviando un percorso di rivisitazione degli spazi di lavoro per renderli più compatibili con le mutate esigenze di lavoro flessibile e in mobilità
- Razionalizzare periodicamente le strutture organizzative interne a Direzioni e Agenzie
- Digitalizzare le attività a scarso valore aggiunto per liberare tempo e risorse umane da destinare ad attività a valore
- Completare le esternalizzazioni delle funzioni accessorie



## **Nuova Disciplina acquisizione beni servizi**

- Introdurre la programmazione triennale unica
- Eliminare gli atti di programmazione di direzione
- Semplificare e centralizzare i controlli
- Semplificare le procedure di acquisto sotto soglia



## **Ammodernare il contratto decentrato**

- Eliminare adempimenti burocratici
- Garantire autonomia ai dirigenti tramite budget certi e predeterminati ogni anno
- Semplificare i PDA
- Ampliare i fondi a disposizione
- Rivedere tutta la disciplina dei disagi



## **Rivedere l'ordinamento del personale**

- Eliminare adempimenti inutili come la compilazione delle Posizioni Lavorative Concrete
- Valorizzare gli incarichi ricoperti ai fini dello sviluppo della carriera
- Auto-compilazione dei curricula con ranking espresso da parte di dirigenti e colleghi



## **Regolamento di organizzazione**

- Testo unico di organizzazione e superamento DGR 2416
- Decentrare responsabilità alle PO con la delega di funzioni
- Alleggerire gli adempimenti ripetitivi in capo a Direttori e Dirigenti

# Il riordino delle discipline di organizzazione

# RIDISEGNARE IL SISTEMA PROFESSIONALE

## Principi

Il Sistema Professionale nella Regione E-R svolge tre funzioni diverse e convergenti:

- a) definisce la componente umana del sistema di erogazione dei servizi
- b) rafforza le identità professionali ampie e non burocratiche e l'integrazione
- c) definisce la base del sistema di gestione e sviluppo del personale



# RIDISEGNARE IL SISTEMA PROFESSIONALE

Ruoli agiti e  
competenze  
organizzative

- deve assicurare la coerenza tra il sistema dei ruoli, dei mestieri e delle professioni con le competenze/capacità presenti e necessarie in modo da:
  - garantire un adeguato livello di copertura dei processi e delle funzioni presidiate
  - presidiare il livello delle competenze tecnico specialistiche e organizzative quale elemento cardine per la gestione dei processi di sviluppo del personale
- Il modello di analisi e progettazione del sistema professionale si basa su tre cardini robusti e semplici
  - **il Ruolo**
  - **il Mestiere o la Professione**
  - **la Persona**

# RIDISEGNARE IL SISTEMA PROFESSIONALE

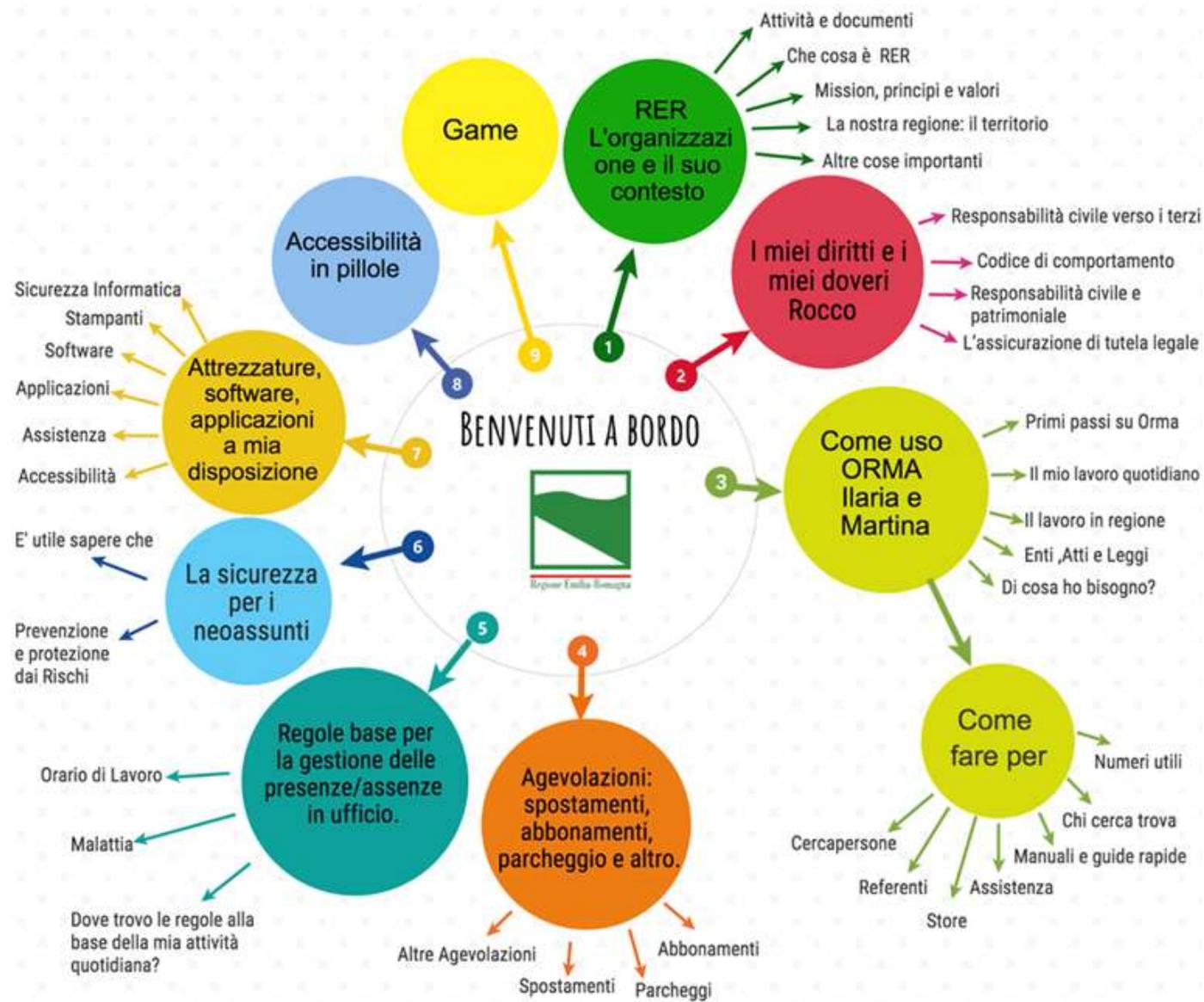
## Ruoli agiti e competenze organizzative

- **Ruoli Agiti** ovvero l'insieme dei
  - *Processi di lavoro* (attività e compiti) che si svolgono all'interno dei servizi
  - le *Relazioni* con altri ruoli, organizzazioni, persone e tecnologie, comprese le responsabilità formali
  - il raggiungimento di *Performance* (responsabilità e risultati misurabili e confrontabili nel tempo)
  - le *Competenze* (conoscenze e capacità)
  
- **Persona al Lavoro**  
ossia la irripetibile storia di ognuno fatta di capacità e competenze professionali e umane, aspirazioni, personalità come fonte di qualità, miglioramento e innovazione per sé e la propria organizzazione (*the workplace within*)
  
- **il Mestiere e la professione**  
ovvero la modalità visibile e riconosciuta con cui una persona esercita una serie di ruoli omologhi costituente insieme una componente stabile dei servizi, un sistema di gestione delle persone (remunerazione, graduazione, sviluppo, formazione etc) e una fonte di identità professionale della persona.



Ridisegnare il sistema professionale: cosa rilevare

Accompagnare i collaboratori regionali (on-boarding)



# PTFP 2019-2021

## ALLEGATO B

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

#### SOMMARIO

<b>1. PREMESSE</b> .....	3
<b>2. QUADRO NORMATIVO</b> .....	5
<b>3. LIMITI FINANZIARI 2019/2021 ALLA SPESA DI PERSONALE</b> .....	14
<b>4. LA METODOLOGIA DI CALCOLO UTILIZZATA PER DETERMINARE I LIMITI ASSUNZIONALI</b> .....	15
<b>5. GLI SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI AL 31/12/2018</b> .....	16
<b>5.1. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DEL COMPARTO AL 31/12/2018</b> .....	16
<b>5.2. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DELLA DIRIGENZA AL 31/12/2018</b> .....	16
<b>6. IL QUADRO DELLE CESSAZIONI UTILI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI 2019/2021</b> ....	17
<b>6.1. CESSAZIONI 2018</b> .....	17
<b>6.2. CESSAZIONI 2019/2021</b> .....	18
<b>6.2.1. CESSAZIONI PER QUIESCENZA 2019/2021</b> .....	18
<b>6.2.2. CESSAZIONI DI PERSONALE CON RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI 2019/2021</b> .....	19
<b>6.2.3. ALTRE CESSAZIONI DI PERSONALE DEL COMPARTO NEL 2019/2021: STIME E IMPATTI</b> .....	20
<b>6.2.4. ALTRE CESSAZIONI DI PERSONALE DIRIGENTE NEL 2019/2021: STIME E IMPATTI</b> .....	20
<b>7. RIEPILOGO LIMITI ASSUNZIONALI E SPAZI FINANZIARI 2019/2021</b> .....	21
<b>7.1. LIMITI ASSUNZIONALI DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2019/2021</b> .....	21
<b>7.2. LIMITI ASSUNZIONALI DIRIGENZA PER IL TRIENNIO 2019/2021</b> .....	21
<b>7.3. SPAZI FINANZIARI A DISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI</b> .....	21
<b>8. INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI AGGREGATI: COMPARTO</b> .....	23
<b>9. ASSEGNAZIONE DEI FABBISOGNI PER DIREZIONI E AGENZIE: COMPARTO</b> .....	25
<b>10. FABBISOGNI DIRIGENZA 2019/2021</b> .....	29
<b>11. LE MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI</b> .....	30
<b>12. PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI</b> .....	31
<b>13. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE INTERNO E MISURE PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO</b> .....	33

13.1.	RIPARTO POSTI ASSEGNATI ALLE SELEZIONI INTERNE .....	34
13.2.	RIPARTO DEI POSTI A CONCORSO E POSTI RISERVATI .....	35
14.	VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI ASSUNZIONALI E FINANZIARI.....	35
14.1.	RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: COMPARTO .....	35
14.2.	RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: DIRIGENZA .....	37
14.3.	RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA DEL BILANCIO 2019/2021.....	37
14.4.	RISPETTO DEI LIMITI DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE .....	38

## 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.**

Da gennaio 2019, a seguito della modifica della L.R. 43/2001 approvata nel dicembre 2018, tutti i dirigenti a tempo determinato, compresi i Direttori generali e i Direttori di Agenzia e Istituto, individuati ex art. 18 ed ex. Art. 19, comma 9 della L.R. 43/2001 occupano posti in dotazione organica: le relative posizioni sono pertanto oggetto di programmazione nel quadro complessivo della Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale.

**La Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale comprende:**

- tutte le posizioni per il comparto e la dirigenza, compresi i direttori generali e i direttori di agenzia e istituto;
- 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 (es. L. 68/1999);
- tutte 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:

- gli organici alle dirette dipendenze degli organi di governo e quindi, in Regione Emilia-Romagna, tutte gli organici assunti o assegnati alle strutture speciali di Giunta e dell'Assemblea legislativa.
- il personale con contratto di lavoro flessibile inquadrato per far fronte a sostituzioni, picchi di lavoro, eventi straordinari e/o a progetti di breve durata;
- il personale in avvalimento dal SSR;
- il personale in posizione di comando per periodi limitati e/o per passaggio di consegne a seguito di procedure di mobilità.

Tutti i fabbisogni rappresentati nel presente documento comprendono inoltre le misure presenti nel piano dei fabbisogni 2018/2020 non ancora completate al 1° gennaio 2019.

Nel documento si dà conto dell'analisi condotta da gennaio a maggio 2019, nell'ambito del processo di analisi organizzativa avviato nel luglio 2018, sulla tipologia e quantità delle cessazioni di dipendenti negli organici regionali e dei fabbisogni di professionalità per il triennio 2019-2021 da parte di tutte le Direzioni generali, compresa la direzione generale Assemblea legislativa, le Agenzie e gli istituti regionali.

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 visto coinvolte tutte le Direzioni generali, compresa la Direzione generale Assemblea legislativa, le Agenzie e gli istituti regionali e ha avuto come obiettivi sia per il comparto che per la dirigenza:

- l'individuazione delle trasformazioni professionali avvenute nell'ente nel triennio 2016/2018
- la quantificazione dei fabbisogni di ogni struttura regionale con l'obiettivo di consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche a fronte della riduzione del 30% dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause;
- l'individuazione di profili e/o posizioni lavorative e relative categoria professionali innovative con l'obiettivo di ridisegnare gli organici 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, nei limiti di finanza pubblica in materia di personale della regione

- 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 e il completamento del piano di superamento del precariato avviato nel 2017;
- il completamento, nel triennio 2019/2021, del programma di rientro o trasferimento definitivo di organici ad enti terzi del personale distaccato a seguito della LR 13/2015 e per il quale non sussiste più alcun rischio di esubero in caso di rientro;

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;
- il rispetto degli spazi di finanza pubblica per l'acquisizione di ulteriore personale al di fuori dei limiti assunzionali;

Il calcolo dei limiti delle capacità assunzionali dell'ente è finalizzato ad individuare gli spazi assunzionali dell'ente sulla base dei vincoli di finanza pubblica in vigore alla data di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Il quadro generale della programmazione dei fabbisogni di personale, di cui il presente documento costituisce istruttoria tecnica e amministrativa, è stato esaminato ed approvato il 20 maggio 2018 dal Comitato dei Direttori allargato ai direttori di agenzia e istituto e al Direttore dell'Assemblea legislativa.

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
- il quadro delle cessazioni programmate a stimate per il triennio 2019/2021
- 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
- l'individuazione delle trasformazioni professionali avvenute nell'ente nel triennio 2016/2018
- la quantificazione dei fabbisogni di ogni struttura regionale con l'obiettivo di consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche a fronte della riduzione del 30% dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause;
- l'individuazione di profili e/o posizioni lavorative e relative categoria professionali innovative con l'obiettivo di ridisegnare gli organici in termini di professioni/quantità prendendo atto delle trasformazioni dovute al riordino istituzionale, alla riorganizzazione e ai processi di trasformazione digitale.
- 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, nei limiti di finanza pubblica in materia di personale della regione:
- l'individuazione delle modalità con cui dare risposta ad alcuni obiettivi di politica delle risorse umane dell'ente quali:
  - o 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;
  - o l'individuazione di quote da riservare ai precari per completare il programma per il superamento del precariato avviato nel 2017;
- il completamento, nel triennio 2019/2021, del programma di rientro o trasferimento definitivo di organici ad enti terzi del personale distaccato a seguito della LR 13/2015 e per il quale non sussiste più alcun rischio di esubero in caso di rientro;
- l'andamento del costo del personale con rapporto di lavoro flessibile e il rispetto delle norme sul suo contenimento

## 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 sulla 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

- **Art. 3 del Progetto di Legge 920-B “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”** per il quale il Presidente del Senato ha attestato che *“il Senato della Repubblica, il 12 giugno 2019, ha approvato il seguente disegno di legge d’iniziativa del Governo, già approvato dal Senato e modificato dalla Camera dei deputati”* e per il quale si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale , che recita: *“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 unità 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 è 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 250; 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. 7. Per le finalità di cui al comma 4, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri provvede allo sviluppo di un portale del reclutamento per la raccolta e la gestione, con modalità automatizzate e nel rispetto delle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, delle domande di partecipazione ai concorsi pubblici e delle fasi delle procedure concorsuali, anche mediante la creazione del fascicolo elettronico del candidato. All'attuazione delle disposizioni del presente comma si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. 8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001. 9. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 34: 1) al comma 4, il terzo periodo è sostituito dal seguente: « Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al comma 8 del medesimo articolo 33, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente in disponibilità rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia dallo stesso indicata »; 2) al comma 6, primo periodo, dopo le parole: « dodici mesi, » sono inserite le seguenti: « ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, » e dopo le parole: « iscritto nell'apposito elenco » sono aggiunte le seguenti: « e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti »; b) all'articolo 34-bis: 1) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità »; 2) al comma 4, le parole: « decorsi due mesi » sono sostituite dalle seguenti: « decorsi quarantacinque giorni »; c) all'articolo 39: 1) al comma 1, le parole: « Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di handicap ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, » sono sostituite dalle seguenti: « Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, »; 2)

la rubrica è sostituita dalla seguente: « Assunzioni obbligatorie e tirocinio delle categorie protette ». 10. Nell'ambito delle procedure concorsuali di cui al comma 4, lettera b), le amministrazioni tengono conto degli eventuali specifici titoli di preferenza previsti dalle disposizioni vigenti. 11. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni per la composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi per il reclutamento del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il presidente e i membri delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza da non più di quattro anni alla data di pubblicazione del bando di concorso, che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e), del decreto legislativo n. 165 del 2001. Agli incarichi di cui al precedente periodo non si applica la disciplina di cui all'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. Ferme restando le altre cause di inconfiribilità o di incompatibilità previste dalla legislazione vigente, la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego, comunque determinata, è causa di esclusione dalla nomina del dipendente, anche in quiescenza, a presidente o componente di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego. 12. Gli incarichi di presidente, di membro o di segretario di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego, anche laddove si tratti di concorsi banditi da un'amministrazione diversa da quella di appartenenza e ferma restando in questo caso la necessità dell'autorizzazione di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si considerano ad ogni effetto di legge conferiti in ragione dell'ufficio ricoperto dal dipendente pubblico o comunque conferiti dall'amministrazione presso cui presta servizio o su designazione della stessa. 13. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, si provvede all'aggiornamento, anche in deroga all'articolo 6, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dei compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego indetti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e dagli enti pubblici non economici nazionali, nonché al personale addetto alla vigilanza delle medesime prove concorsuali, secondo i criteri stabiliti con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 marzo 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 10 giugno 1995. I compensi stabiliti con il decreto di cui al precedente periodo sono dovuti ai componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego nominate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. 14. Fermo restando il limite di cui all'articolo 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, la disciplina di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applica ai compensi dovuti al personale dirigenziale per l'attività di presidente o di membro della commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego. 15. Al fine di accelerare la composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici svolti secondo le modalità previste dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che lo gestisce e lo aggiorna, l'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso, articolato in sottosezioni su base regionale e per aree o settori tematici omogenei. L'iscrizione all'Albo ha durata di tre anni ed è rinnovabile per una sola volta. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono stabiliti, fermo restando quanto previsto dai commi da 11 a 14 del presente articolo, i requisiti per l'iscrizione nell'Albo, le cause di incompatibilità e di inconfiribilità dell'incarico nonché le modalità di gestione e di aggiornamento dell'Albo e sono individuate le sottosezioni in cui è articolato l'Albo medesimo. Fino all'adozione del decreto di cui al terzo periodo, le commissioni esaminatrici continuano ad essere costituite secondo le disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore della presente legge. All'attuazione del presente comma si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. 16. Sulla base di convenzione con il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, l'Albo di cui al comma 15 può essere utilizzato per la formazione delle commissioni

*esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego svolti secondo modalità diverse da quelle previste dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

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 DL 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 turn over 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 modificazioni: 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 modificazioni: 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 DL 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. “*

Preme qua segnalare che, alla data di stesura del presente allegato, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, quindi in vigore ancorché in attesa di conversione e adozione dei decreti attuativi, la seguente norma tesa a riformare il sistema di vincoli che operano in materia di personale per le Regioni:

- **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”** 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"

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

I limiti finanziari alle spese di personale per la Regione Emilia-Romagna sono stati fissati nel progetto di legge regionale di approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019/2021 e asseverati con il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 17 del 11/12/2018 (AL/2018/0063025 del 11/12/2018).

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 LR 13/2015 in applicazione della L. 50/2014

	Media 2011/2013	Previsione 2019 senza trasferiti	Previsione 2020 senza trasferiti	Previsione 2021 senza trasferiti
Spese macroaggregato 101	151.218.877,54	144.330.446,00	144.228.000,00	144.228.000,00
Spese macroaggregato 103	1.190.000,00	1.210.000,00	1.185.000,00	1.185.000,00
Irap macroaggregato 102	9.347.026,37	10.181.000,00	10.181.000,00	10.181.000,00
Altre spese 104 e 109 e co.co.co.	5.414.558,44	1.369.525,00	1.338.525,00	1.282.525,00
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>167.170.462,35</b>	<b>157.090.971,00</b>	<b>156.932.525,00</b>	<b>156.876.525,00</b>
(-) Componenti escluse (B)				
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>167.170.462,35</b>	<b>157.090.971,00</b>	<b>156.932.525,00</b>	<b>156.876.525,00</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006)				

- **Costi del personale al lordo del personale trasferito** ai sensi della Lr. 13/2015 in applicazione della L. 50/2014

	Media 2011/2013	Previsione 2019 con trasferiti	Previsione 2020 con trasferiti	Previsione 2021 con trasferiti
Spese macroaggregato 101	151.218.877,54	181.733.446,00	181.561.000,00	181.561.000,00
Spese macroaggregato 103	1.190.000,00	1.400.000,00	1.375.000,00	1.375.000,00
Irap macroaggregato 102	9.347.026,37	12.641.000,00	12.641.000,00	12.641.000,00
Altre spese 104 e 109 e co.co.co.	5.414.558,44	1.369.525,00	1.338.525,00	1.282.525,00
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>167.170.462,35</b>	<b>197.143.971,00</b>	<b>196.915.525,00</b>	<b>196.859.525,00</b>
(-) Componenti escluse (B)				
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>167.170.462,35</b>	<b>197.143.971,00</b>	<b>196.915.525,00</b>	<b>196.859.525,00</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006)				

Ai fini della determinazione dei tetti di spesa si segnala la neutralità finanziaria del processo di riordino avviato in applicazione della LR 13/2015.

In relazione alla media 2011/2013 indicata in tabella si precisa che, contestualmente all'acquisizione del personale dalla Città Metropolitana e dalle Province, sono cessati i trasferimenti dalla Regione Emilia-Romagna alle province stesse previste dalla LR 5/2001. Ai fini del confronto tra le tabelle si segnala che l'importo annuale del trasferimento soppresso dal 2016 ammontava fino al 2015 a 31.192.911,96 €.

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 la verifica dei limiti di legge alle capacità assunzionali vengono utilizzati solo i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP.
- 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:**
  - o voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto, comprese le PEO e le voci di costo sostenute a titolo di welfare aziendale e benessere sociale;
  - o voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio della dirigenza, comprese le voci sostenute a titolo di welfare aziendale e benessere sociale;
  - o voci stanziare per finanziare l'erogazione di buoni pasto;
  - o voci stanziare per finanziare trasferte e missioni;
  - o 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:
  - o a unità per la determinazione delle capacità assunzionali
  - o 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 solo 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:

Categoria	Stipendio Tabellare (12 mensilità)	Indennità di comparto	Indennità vacanza contrattuale	Elemento perequativo	Tredicesima	Costo tabellare Lordo annuo
A1	17.061,00	388,68	77,61	348,00	1.431,70	19.306,99
B1	18.034,08	471,60	82,05	324,00	1.513,36	20.425,09
B3	19.063,80	471,60	86,73	288,00	1.599,77	21.509,90
C1	20.344,08	549,60	92,58	276,00	1.707,21	22.969,47
D1	22.135,44	622,80	100,71	228,00	1.857,53	24.944,48
D3	25.451,88	622,80	115,83	108,00	2.135,84	28.434,35
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 per la parifica di bilancio 2018 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 fino al 20 maggio 2018.

La capacità assunzionale residua del comparto al 1° gennaio 2019 risultava la seguente:

ANDAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMPARTO 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
3.052.101,69	2.289.076,27	1.794.432,53	4.083.508,80	4.073.404,45	10.104,35

### 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 e al netto dei dirigenti e direttori assunti ai sensi degli articoli 18 e 19 della LR 43/2001.

La capacità assunzionale residua della dirigenza al 1° gennaio 2019 risultava la seguente:

ANDAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DELLA DIRIGENZA NEL 2018					
(Importi in euro)					
Cessati anno 2017	75% turn over	residui anni precedenti al 2017	totale disponibilità 2018	assunzioni effettuate nel 2018	disponibilità residua per l'anno 2019
4	3	10	13	5	8

## 6. IL QUADRO DELLE CESSAZIONI UTILI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI 2019/2021

L'analisi delle cessazioni utili al fine della determinazione dei limiti assunzionali è stata condotta nel periodo gennaio/maggio 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:
  - o Cessazioni **con incidenza sulle capacità assunzionali 2019. Queste cessazioni hanno rilevanza sia ai fini della capacità assunzionale che ai fini dei limiti di spesa**
  - o Cessazioni **senza alcuna incidenza sulle capacità assunzionali 2019 ma rilevanza ai fini della verifica degli spazi finanziari utili ad assumere personale;**
  - o non sono state esaminate le 45 cessazioni registrate il 31/12/2018 a seguito del trasferimento degli organici regionali ad AIPO in applicazione delle disposizioni previste dall'art 34 della LR 13/2015 e dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001. Queste cessazioni hanno comportato dal 2019 una riduzione dei costi, dei fondi e di tutte le voci accessorie nonché della dotazione organica con equivalente stanziamento di risorse per il finanziamento delle funzioni trasferite ad AIPO.
- il numero di cessazioni per quiescenza disposte o da disporre d'ufficio per raggiunti limiti di età per il triennio 2019/2021;
- il numero di ulteriori cessazioni per quiescenza anticipata stimabili per ciascuno degli esercizi 2019/2021 alla luce dell'entrata in vigore del DL 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" e del monitoraggio svolto nel periodo gennaio/maggio 2019;
- il numero di cessazioni stimabili su serie storica dovute ad altri motivi, ovvero:
  - o il numero di cessazioni dovute a licenziamenti senza preavviso, decessi e dispense dal lavoro con rilevanza sia sulla capacità assunzionale che sui limiti finanziari di spesa;
  - o il numero di cessazioni di altra natura (comandi, personale a tempo determinato, mobilità in uscita, ecc..) con rilevanza ai sono fini della individuazione di spazi assunzionali neutri ai fini dei limiti alla capacità assunzionale;
- il rapporto tra organici e categorie protette al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale (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 neutre ai fini della capacità assunzionale 2019	Cessazioni utili ai fini della capacità assunzionale 2019	Totale complessivo cessazioni 2018
B1		2	2
B3	2	27	29
C1	12	48	60
D1	6	36	42
D3	3	41	44
DIR		14	14
<b>Totali</b>	<b>23</b>	<b>168</b>	<b>191</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
B1	2	40.850,18
B3	27	580.767,30
C1	48	1.102.534,56
D1	36	898.001,28
D3	41	1.165.808,35
<b>Totale capacità</b>	<b>154</b>	<b>3.787.961,67</b>

- **Capacità assunzionali della dirigenza liberate nell'esercizio 2018:**

CAT	Capacità assunzionali della Dirigenza liberate nel 2018
Dir	14
<b>Totali</b>	<b>14</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 dell'entrata in vigore di Quota 100 e di altre tipologie di cessazioni.

### 6.2.1. CESSAZIONI PER QUIESCENZA 2019/2021

Le cessazioni certe del triennio 2019/2021 sono quelle correlate a quiescenza e legate alle disposizioni di giunta in materia di collocamento obbligatorio a riposo.

Queste le cessazioni certe per singolo esercizio indipendentemente dalla incidenza sulla capacità assunzionale:

Cessazioni per quiescenza 2019/2021				
Posizione economica iniziale	2019	2020	2021	Totale complessivo
B1	2	2	4	8
B3	12	13	12	37
C1	38	49	50	137
D1	31	50	49	130
D3	13	27	27	67
DIR	12	4	8	24
<b>Totali cessazioni</b>	<b>108</b>	<b>145</b>	<b>150</b>	<b>403</b>

Di seguito è riportata l'incidenza delle cessazioni certe sugli spazi finanziari in materia di costi di personale:

Spazi finanziari per gli esercizi 2019/2021				
Posizione economica iniziale	2019	2020	2021	Totale complessivo
B1	27.680,55	96.881,93	193.763,87	318.326,36
B3	174.917,83	634.077,13	991.201,03	1.800.195,99
C1	591.484,15	2.327.023,19	3.875.777,75	6.794.285,09
D1	524.036,72	2.315.904,22	3.980.988,65	6.820.929,60
D3	250.547,31	1.281.645,85	2.322.380,82	3.854.573,98
DIR	356.332,70	846.290,17	1.247.164,46	2.449.787,34
<b>Totali</b>	<b>1.924.999,27</b>	<b>7.501.822,49</b>	<b>12.611.276,58</b>	<b>22.038.098,34</b>

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

Capacità assunzionali 2019/2021 per cessazioni per quiescenza - Comparto								
PE iniziale	2019		2020		2021		Totali	
	Numero dipendenti	Tabellare CCNL						
B1	2	40.850,18	2	40.850,18	4	81.700,36	8	163.400,72
B3	11	236.608,90	13	279.628,70	12	258.118,80	36	774.356,40
C1	37	849.870,39	47	1.079.565,09	50	1.148.473,50	134	3.077.908,98
D1	31	773.278,88	50	1.247.224,00	49	1.222.279,52	130	3.242.782,40
D3	13	369.646,55	26	739.293,10	27	767.727,45	66	1.876.667,10
<b>Totali</b>	<b>94</b>	<b>2.270.254,90</b>	<b>138</b>	<b>3.386.561,07</b>	<b>142</b>	<b>3.478.299,63</b>	<b>374</b>	<b>9.135.115,60</b>

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

Capacità assunzionali 2019/2021 per cessazioni per quiescenza - Dirigenza				
CAT	2019	2020	2021	Totali
	Numero Dirigenti	Numero Dirigenti	Numero Dirigenti	
Dir	10	3	8	21
<b>Totali</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

## 6.2.2. CESSAZIONI DI PERSONALE CON RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI 2019/2021

Nel triennio 2019/2021 cesseranno progressivamente tutti i rapporti di lavoro flessibile che hanno raggiunti i 3 o 4 anni di durata dei contratti così come fissato dall'art. 50 del CCNL 2016/2018. Di seguito sono riportati i rapporti di lavoro che cesseranno nel triennio e gli spazi finanziari che saranno liberati a seguito di cessazione dei rapporti di lavoro:

Spazi finanziari 2019/2021 per cessazioni del personale con contratti di lavoro flessibile								
PE iniziale	2019		2020		2021		Totali	
	Cessazioni	Economie	Cessazioni	Economie	Cessazioni	Economie	Totale cessati	Totale economie
C1	42	80.393,14	7	1.045.110,89	9	1.280.547,95	58	2.406.051,98

D1	9	18.708,36	45	785.751,12	18	1.683.752,40	72	2.488.211,88
Collaborazioni	12	28.434,35	4	398.080,90	0	454.949,60	16	881.464,85
<b>Totali</b>	<b>63</b>	<b>127.535,86</b>	<b>56</b>	<b>2.228.942,91</b>	<b>27</b>	<b>3.419.249,95</b>	<b>146</b>	<b>5.775.728,71</b>

### 6.2.3. ALTRE CESSAZIONI DI PERSONALE DEL COMPARTO NEL 2019/2021: STIME E IMPATTI

Oltre alle cessazioni per pensionamenti e relative ai lavoratori con rapporto di lavoro flessibile sono state stimate le cessazioni dovute ad altre cause tra cui:

- Cessazioni anticipate per adesione a "Quota 100" ed altre forme di cessazioni per quiescenza anticipata permesse dal DL 4/2019;
- Cessazioni per licenziamenti volontari, decessi, dispense dal lavoro;
- Cessazioni per mobilità volontarie verso altri enti pubblici;
- Cessazioni di personale distaccato/comandato per mobilità volontaria verso Arpae, Enti parchi, Agenzia lavoro, Province e Destinazioni turistiche a seguito dell'approvazione della LR 24/2018

Gli spazi finanziari generati da queste stime, calcolati prudenzialmente per 1 mese nel 2019, 3 mesi nel 2020 e 6 mesi nel 2021, risultano stimati come segue.

PE iniziale	Spazi finanziari 2019/2021 per cessazioni del personale con contratti di lavoro flessibile							
	2019		2020		2021		Totali	
	Cessazioni	Economie	Cessazioni	Economie	Cessazioni	Economie	Totale cessati	Totale economie
Quota 100	40	83.148,27	35	1.216.043,40	30	2.245.003,20	105	3.544.194,87
Mobilità in uscita	20	38.282,45	20	574.236,75	20	1.148.473,50	60	1.760.992,70
Trasferimenti volontari Lr 24/2018	2	3.828,25	10	103.362,62	28	597.206,22	40	704.397,08
Altre cessazioni	30	57.423,68	30	861.355,13	30	1.722.710,25	90	2.641.489,05
<b>Totali</b>	<b>92</b>	<b>182.682,64</b>	<b>95</b>	<b>2.754.997,89</b>	<b>108</b>	<b>5.713.393,17</b>	<b>295</b>	<b>8.651.073,70</b>

Di queste cessazioni **solo alcune alimentano la capacità assunzionale in ciascun esercizio: le cessazioni per Quota 100 e le altre cessazioni.** Queste sono state stimate prudenzialmente con tabellari medi tra categorie C e D come segue:

PE iniziale	Capacità assunzionale 2019/2021 per altre cessazioni di personale							
	2019		2020		2021		Totali	
	Cessati	Capacità assunzionale	Cessati	Capacità assunzionale	Cessati	Capacità assunzionale	Totale cessati	Totale capacità assunzionale
Cessazioni stimate	70	1.686.863,30	65	1.562.140,90	60	1.437.418,50	195	4.686.422,70
<b>Capacità assunzionale per esercizio</b>	<b>70</b>	<b>1.686.863,30</b>	<b>65</b>	<b>1.562.140,90</b>	<b>60</b>	<b>1.437.418,50</b>	<b>195</b>	<b>4.686.422,70</b>

### 6.2.4. ALTRE CESSAZIONI DI PERSONALE DIRIGENTE NEL 2019/2021: STIME E IMPATTI

Quota 100 impatta anche sul comparto dirigenza. Sulla base dell'età media della dirigenza di ruolo (57 anni) nel triennio 2019/2021 sono stimabili le seguenti ulteriori cessazioni per quota 100 , opzione donna o lavoratori precoci:

Stime cessazioni Dirigenza	Capacità 2019	Capacità 2020	Capacità 2021	Totali capacità
Altre cessazioni dirigenza stimata 2019/2021	1	2	2	5
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

L'impatto finanziario di queste cessazioni non è stato stimato in quanto genericamente i dirigenti vengono sostituiti con modifiche al piano dei fabbisogni prevedendone la sostituzione con mobilità o assunzioni da graduatorie (dal 2021).

## 7. RIEPILOGO LIMITI ASSUNZIONALI E SPAZI FINANZIARI 2019/2021

Sulla base della normativa in vigore richiamata in premessa e delle rilevazioni esposte nei capitoli precedenti è possibile ricapitolare quali son 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 ricapitolati 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

Voci capacità assunzionali Comparto	Capacità 2019	Capacità 2020	Capacità 2021	Totali capacità
Capacità residua anni precedenti	10.104,35	0,00	0,00	<b>10.104,35</b>
Capacità assunzionale cessazioni 2018	3.787.961,67	0,00	0,00	<b>3.787.961,67</b>
Capacità assunzionale quiescenza 2019/2021	2.270.254,90	3.386.561,07	3.478.299,63	<b>9.135.115,60</b>
Capacità assunzionale aggiuntiva stimata 2019/2021	1.686.863,30	1.562.140,90	1.437.418,50	<b>4.686.422,70</b>
<b>Totali capacità</b>	<b>7.755.184,22</b>	<b>4.948.701,97</b>	<b>4.915.718,13</b>	<b>17.619.604,32</b>

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

Voci capacità assunzionali Dirigenza	Capacità 2019	Capacità 2020	Capacità 2021	Totali capacità
Capacità residua anni precedenti	8	0	0	<b>8</b>
Capacità assunzionale cessazioni 2018	14	0	0	<b>14</b>
Capacità assunzionale quiescenza 2019/2021	10	8	9	<b>27</b>
Altre cessazioni dirigenza stimata 2019/2021	1	2	2	<b>5</b>
<b>Totali</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>54</b>

### 7.3. SPAZI FINANZIARI A DISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Con le stesse modalità utilizzate per la definizione dei limiti assunzionali, risulta necessario individuare quali sono gli spazi finanziari che si libereranno nel triennio 2019/2021 per effetto delle cessazioni evidenziate nei paragrafi precedenti.

A differenza del calcolo delle capacità assunzionali, dove l'economia viene calcolata per annualità intera (Costo unitario annuale per posizione economica di ingresso), **nel calcolo delle economie da cessazioni il medesimo valore tabellare deve essere frazionato per le mensilità residue del triennio successive alla data di cessazione.**

Per individuare la data di cessazione, e quindi la decorrenza dell'economia generata, sono state fatte queste previsioni:

- Per le cessazioni certe l'economia è stata calcolata a partire dalla mensilità successiva alla data di cessazione (Quiescenza e conclusione dei rapporti di lavoro flessibili)
- Per le cessazioni simulate l'economia è stata calcolata sul valore medio di 6 mensilità nell'anno di cessazione per compensare cessazioni che possono avvenire in ogni mensilità dell'anno.
- L'economia generata dall'anno successivo a quello di cessazione l'economia è sempre calcolata in 12/12mi.
- Per le stime di cessazione di ulteriori dirigenti per Quota 100 non è stata prudenzialmente valorizzata alcuna economia.

Di seguito sono riepilogati gli spazi finanziari liberati dal piano delle cessazioni per ogni esercizio:

<b>Voci spazi finanziari liberati</b>	<b>Economie 2019</b>	<b>Economie 2020</b>	<b>Economie 2021</b>	<b>Totali economie</b>
Economie crescenti cessazioni quiescenza 2019/2021	1.924.999,27	7.501.822,49	12.611.276,58	<b>22.038.098,34</b>
Economie crescenti cessazioni aggiuntive stimate 2019/2021	182.682,64	2.754.997,89	5.713.393,17	<b>8.651.073,70</b>
Economie crescenti cessazioni rapporti di lavoro flessibili	127.535,86	2.228.942,91	3.419.249,95	<b>5.775.728,71</b>
Economie crescenti cessazioni stimate - dirigenza	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Totali economie 2019/2021 (A)</b>	<b>2.235.217,76</b>	<b>12.485.763,29</b>	<b>21.743.919,70</b>	<b>36.464.900,75</b>

Anche in questo caso sarà necessario garantire un monitoraggio sullo stato di avanzamento delle ipotesi a supporto prima di procedere a disporre assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale.

## 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 strutture 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 l'ente dovrà soddisfare nel prossimo triennio:

Categoria	Posizione lavorativa	Fabbisogno 2019/2021	% fabbisogni
D	Specialista AGRO-FORESTALE	208	17,1%
	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	172	14,1%
	Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	115	9,5%
	Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	69	5,7%
	Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	59	4,9%
	Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	59	4,9%
	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	49	4,0%
	Specialista in OPERE PUBBLICHE	12	1,0%
	Specialista in BENI CULTURALI	11	0,9%
	Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	7	0,6%
	Specialista in ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	6	0,5%
	Specialista in RAPPRESENTAZIONE DEL TERRITORIO	5	0,4%
	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	5	0,4%
	Specialista in SISTEMI DI MOBILITA' E TRASPORTI	4	0,3%
	Specialista in AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	1	0,1%
	Specialista in POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI	1	0,1%
	Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA	1	0,1%
<b>Totale fabbisogni categoria D</b>		<b>784</b>	<b>64,5%</b>
C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	271	22,3%
	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	56	4,6%
	Tecnico di VIGILANZA AMBIENTALE	24	2,0%
	Tecnico in CAMPO AGROFORESTALE	19	1,6%
	Assistente di SEGRETERIA	10	0,8%
	Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	8	0,7%
	Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	8	0,7%
	Assistente AMMINISTRATIVO	5	0,4%
	Tecnico dei SERVIZI OPERATIVI	3	0,2%
	Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	3	0,2%
	Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2	0,2%
	Tecnico in CAMPO AMBIENTALE	2	0,2%
<b>Totale fabbisogni categoria C</b>		<b>411</b>	<b>33,8%</b>
B	Operatore all'ACCOGLIENZA	5	0,4%
	Operatore di SEGRETERIA (quote d'obbligo)	16	1,3%
<b>Totale fabbisogni categoria B</b>		<b>21</b>	<b>1,7%</b>
<b>Totale fabbisogni 2019/2021</b>		<b>1216</b>	<b>100,0%</b>

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 oltre il 64% dei fabbisogni.

Da un confronto con l'attuale dotazione organica emerge come, a valle delle trasformazioni del lavoro indotte dal riordino istituzionale, dalla riorganizzazione del 2016, dal processo di trasformazione digitale in corso nonché dalle progressive esternalizzazioni indotte 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:**

Categoria	Dotazione organica	% DO	Nuovi fabbisogni	% fabbisogni
A+B	497	12,66%	21	1,73%
C	1.448	36,88%	411	33,80%
D	1.981	50,46%	784	64,47%
<b>TOTALE</b>	<b>3.926</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.216</b>	<b>100,00%</b>

Colpisce in particolare come **la trasformazione del lavoro regionale stia progressivamente concentrando i fabbisogni su 6 famiglie professionali di categoria D che, da sole, corrispondono al 56% dei fabbisogni.** Si tratta delle famiglie professionali

- Specialista AGRO-FORESTALE
- Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO
- Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE
- Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE
- Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO
- Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE

Si tratta di una trasformazione che è frutto sia del riordino istituzionale, che ha comportato l'accentramento in regione di funzioni prima decentrate nelle province (Specialista AGRO-FORESTALE per i servizi territoriali agricoltura, caccia e pesca e Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO per i servizi territoriali della Agenzia della Sicurezza territoriale e la protezione civile), sia della trasformazione digitale in atto.

Emerge infatti per la prima volta la famiglia professionale dello SPECIALISTA DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE. Nuova figura professionale che si deve intendere come uno specialista dei processi e delle piattaforme digitali più che un tecnico informatico. Figura quindi sempre più organizzativa e gestionale, in grado di mixare tecnologie e logiche di business più che attività tecnico/esecutiva. Non a caso i fabbisogni di figure tecnico/informatiche di categoria C è presente in misura marginale nei fabbisogni rilevati.

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 decine di posizioni lavorative di ambito amministrativo sono state superate dall'unica famiglia professionale Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO, mentre le figure di ambito gestionale, comprese quelle che operano nell'ambito dei progetti e dei finanziamenti comunitari, sono state superate dalla nuova famiglia professionale Specialista in MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE.

Si tratta di una evoluzione importante nel contesto professionale e organizzativo della Regione. Segno che a fronte di carriere sempre più lunghe, stimabili in un minimo di 25 anni, 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 Legge sulla "Concretezza" approvata al Senato il 12/6/2019 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. ASSEGNAZIONE DEI FABBISOGNI PER DIREZIONI E AGENZIE: COMPARTO

Per garantire una continuità delle funzioni esercitate a modello organizzativo invariato, i fabbisogni potenziali sono stati inoltre assegnati agli aggregati tra direzioni e agenzie.

L'aggregazione tra Direzioni generali e agenzie è funzionale all'esercizio delle funzioni di programmazione e controllo delle diverse agenzie prevista dalle discipline regionali.

Ai Direttori generali è assegnato infatti il compito di programmare, coordinare e controllare le attività delle singole agenzie e istituti. La programmazione delle risorse umane rientra tra le funzioni di programmazione congiunta.

Per dimensioni e fabbisogni è stata portata in evidenza l'Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile (Agenzia STPC) ancorché sottoposta a programmazione, coordinamento e controllo da parte della Direzione generale CTA.

Sulla base di questi presupposti l'assegnazione dei fabbisogni per garantire l'equilibrio degli organici è stata la seguente:

AGGREGAZIONE DG AGENZIE	B	C	D	Totale fabbisogni 2019/2021
DG ASSEMBLEA	5	22	17	44
GABINETTO + AG SISMA		9	27	36
DG REII		60	122	182
DG ACP + IAGREA		67	279	346
DG CPSW + AG SAN + INTERCENTER		23	68	91
DG ECLI + IBACN		62	108	170
DG CTA		33	80	113
AGENZIA STPC		135	83	218
FUORI RIPARTIZIONE	16			16
<b>Totale fabbisogni 2019/2021</b>	<b>21</b>	<b>411</b>	<b>784</b>	<b>1216</b>

Il riparto del fabbisogno complessivo tra direzioni e agenzie è stato guidato dalla necessità di ripristinare l'organico di riferimento del modello organizzativo attivo da luglio 2016 garantendo adeguamenti più che proporzionali in presenza di cambiamenti organizzativi rilevanti avvenuti nel 2017 e 2018. In particolare:

- alla Agenzia per la sicurezza territoriale e la protezione civile sono state assegnate risorse più che proporzionali per potenziarne l'organico necessario a garantire il crescente impegno sulla prevenzione e cura del dissesto idrogeologico
- lo stesso potenziamento più che proporzionale è stato fatto per le Direzioni e Agenzie impegnate nel programma pluriennale per la realizzazione del tecnopolo;

L'organico, ridotto mediamente di oltre il 6,5% nel triennio 2016/2018 a causa del blocco parziale delle assunzioni, vedrà decrementi potenziali rilevanti (in alcuni casi superiori al 25%) nel triennio 2019/2021 a causa delle uscite per pensionamenti e altre cause programmate.

Trattandosi di un riparto tra direzioni e agenzie di natura programmatoria lo stesso potrà essere riequilibrato nel triennio a seguito del reale accertamento di tutte le cessazioni e assunzioni programmate nonché in fase di riallocazione dinamica delle risorse a conclusione dello STRALCIO II dell'Analisi organizzativa.

Per ciascuna Direzione, Agenzia e istituto il dettaglio dei fabbisogni per ciascuna categoria e famiglia professionale assegnato è il seguente:

DG/Agenzia	Categoria	Posizione lavorativa	Totale fabbisogni 2019/2021
DG ASSEMBLEA	B	Operatore all'ACCOGLIENZA	5
	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	12
		Assistente di SEGRETERIA	3
		Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	2
		Tecnico dei SERVIZI OPERATIVI	3
		Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	2
	D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	5
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	4
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	1
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	7
<b>DG ASSEMBLEA Totale</b>			<b>44</b>
GABINETTO PRESIDENTE	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	6
	D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	5
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	5
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	5
<b>GABINETTO PRESIDENTE Totale</b>			<b>21</b>
DG REII	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	48
		Assistente di SEGRETERIA	5
		Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	6
		Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	1
	D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	11
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	30
		Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	2
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	26
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	32
		Specialista in ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	3
		Specialista in POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI	1
		Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	7
		Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	10
<b>DG REII Totale</b>			<b>182</b>
DG ACP	C	Assistente AMMINISTRATIVO	1
		Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	41
		Assistente di SEGRETERIA	2
		Tecnico in CAMPO AGROFORESTALE	19
	D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	3
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	45
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	8
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	8
	Specialista AGRO-FORESTALE	192	
	Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	2	
<b>DG ACP Totale</b>			<b>321</b>
DG CPSW	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	15
		Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	3
	D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	2
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	24

DG/Agenzia	Categoria	Posizione lavorativa	Totale fabbisogni 2019/2021
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	12
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	16
<b>DG CPSW Totale</b>			<b>72</b>
<b>DG CTA</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO	4
		Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	20
		Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	1
		Tecnico in CAMPO AMBIENTALE	2
		Tecnico di VIGILANZA AMBIENTALE	3
		Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	3
	<b>D</b>	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	4
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	9
		Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	45
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	5
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	4
		Specialista in ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	2
		Specialista AGRO-FORESTALE	3
		Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	4
Specialista in SISTEMI DI MOBILITA' E TRASPORTI	4		
<b>DG CTA Totale</b>			<b>113</b>
<b>DG ECLI</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	54
		Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	7
	<b>D</b>	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	19
		Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	5
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	11
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	38
		Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	3
<b>DG ECLI Totale</b>			<b>137</b>
<b>AGENZIA SISMA 2012</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	3
		Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	2
	<b>D</b>	Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	3
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1
		Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	6
<b>AGENZIA SISMA 2012 Totale</b>			<b>15</b>
<b>Agenzia STPC</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	56
		Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	2
	<b>D</b>	Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	1
		Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2
		Tecnico di VIGILANZA AMBIENTALE	21
		Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	53
		Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	2
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	24
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	1
		Specialista in ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	1
		Specialista in OPERE PUBBLICHE	12

DG/Agenzia	Categoria	Posizione lavorativa	Totale fabbisogni 2019/2021
		Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	34
		Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	3
		Specialista in AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	1
		Specialista in RAPPRESENTAZIONE DEL TERRITORIO	5
<b>Agenzia STPC Totale</b>			<b>218</b>
<b>AGREA</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	4
	<b>D</b>	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	4
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	1
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	2
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1
		Specialista AGRO-FORESTALE	13
<b>AGREA Totale</b>			<b>25</b>
<b>IBACN</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	8
	<b>D</b>	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	3
		Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	4
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	3
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	2
		Specialista in BENI CULTURALI	11
		Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	2
<b>IBACN Totale</b>			<b>33</b>
<b>Intercent-ER</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	4
	<b>D</b>	Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	1
		Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	6
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	6
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1
		Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA	1
<b>Intercent-ER Totale</b>			<b>19</b>
<b>Assunzioni obbligate</b>	<b>B</b>	Operatore di SEGRETERIA	16
<b>Assunzioni obbligate Totale</b>			<b>16</b>
<b>Totale fabbisogni 2019/2021</b>			<b>1216</b>

A seguito dell'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, a ciascuna struttura apicale verranno assegnati i seguenti organici di riferimento anche in adempimento dell'art. 11 della L.r. 43/2001.

STRUTTURE ORDINARIE	Organico 01/07/2016	Organico 31/12/2018	Cessazioni organico 2019/2021	Fabbisogni assegnati 2019/2021	Organico di riferimento per il triennio 2019/2021	Variazioni organico 2018/2021
DG ASSEMBLEA	196	182	-43	44	183	1
GABINETTO, AG SISMA, COMM. SISMA	168	154	-35	36	155	1
DG REII	620	551	-153	182	580	29
DG ACP + AGREA	842	815	-344	346	817	2
DG CPSW + AG SANITARIA + INTERCENTER	301	282	-90	91	283	1
DG ECLI + IBACN	475	448	-163	170	455	7
DG CTA	370	336	-103	113	346	10
AG PROT CIVILE	482	463	-196	218	485	22
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.454</b>	<b>3.231</b>	<b>-1.127</b>	<b>1.200</b>	<b>3.304</b>	<b>73</b>

Gli organici assegnati sono espressi solo in termini numerici complessivi e ricomprendono sia il comparto che la dirigenza, esclusi i direttori generali, i direttori di agenzia e istituto, tutto il personale indisponibile e le quote assunzionali d'obbligo.

Le posizioni indisponibili sono conservate nella dotazione organica dell'ente senza alcun riferimento alla struttura di provenienza e, in caso di rientro nella disponibilità, verranno riassegnate sulla base della programmazione dei fabbisogni.

Le Direzioni e le agenzie, compresa la Direzione Assemblea legislativa, tramite il Servizio Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio, potranno adeguare i propri fabbisogni, anche modificando le professionalità e le categorie individuate per:

- riequilibrare gli organici per fare fronte all'alterazione positiva e negativa degli organici dal 1° gennaio 2019 alla data di approvazione della programmazione;
- compensare processi di mobilità interna compresa l'assunzione di incarichi di PO in direzioni/agenzia/istituti diverse da quelle di provenienza;
- al mutare delle esigenze di figure professionali;

Il riequilibrio è autorizzato a condizione di garantire l'organico complessivo delle risorse assegnate in termini di unità di personale complessive e nel rispetto dei limiti fissati dal piano dei fabbisogni.

## **10.FABBISOGNI DIRIGENZA 2019/2021**

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il Comitato dei Direttori ha condiviso in data 20 maggio 2019 di proporre un piano dei fabbisogni che risponda ai seguenti criteri:

- garantire la sostituzione dei responsabili di servizio e dei professional su funzioni indispensabili che cessano nel biennio 2019/2020;
- garantire supporto continuativo al protocollo giustizia per supportare procure e tribunali in difficoltà;
- garantire, previa verifica del modello organizzativo da parte della giunta che si insedierà nella XI legislatura, la copertura dei posti di Direttore Generale e Direttore di agenzia e istituto in scadenza nel corso del triennio 2019/2021;
- avviare le procedure per pubblicare entro il 2020 concorsi pubblici per dirigenti per un numero minimo di 20 posti su più famiglie concorsuali con l'obiettivo di:
  - o garantire la sostituzione dei dirigenti che cesseranno per quiescenza nel 2021;
  - o garantire graduatorie utili a superare i rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza nel biennio 2022/2023;
- consolidare nell'organico regionale i comandi attivi da anni dal servizio sanitario regionale ed eventualmente prorogare i comandi collegati all'evento sismico fino al 2021, termine di scadenza della operatività del commissario delegato;

In particolare, i concorsi per la dirigenza dovranno essere completati entro il 2021 per costituire graduatorie dirigenziali necessarie a:

- sostituire i dirigenti responsabili di servizio in quiescenza dal 2021
- superare i contratti ex. Artt. 18 e 19 della LR 43/2001, così come concordato con la Corte dei Conti in sede di parifica 2017, per rientrare nei limiti del 10% della dotazione organica, garantendo continuità ai servizi con dirigenti a tempo determinato in scadenza nel biennio 2022/2023.

Il dettaglio delle procedure concorsuali, compresa la scelta di applicare riserve al personale interno di categoria D, è demandato alla giunta della XI legislatura previa analisi del reale andamento occupazionale della dirigenza nel biennio 2019/2020 per effetto quota 100 nonché dell'obbligo di rotazione successivo alla scadenza degli incarichi dirigenziali ad ottobre 2020.

Sarà dunque possibile ampliare le classi concorsuali di ulteriori 17 unità qualora le mobilità programmate risultino neutre ai fini del rispetto dei limiti assunzionali e/o si verifichino ulteriori dimissioni per quota 100.

**Il numero complessivo di posizioni dirigenziali in dotazione organica da prevedere nel piano dei fabbisogni 2019/2021 risulta pari a 57 unità e comprende:**

- le 27 posizioni da ricoprire nel biennio 2019/2020 sulla base dell'analisi delle cessazioni e dei nuovi fabbisogni rilevati. Nel computo sono ricomprese le posizioni previste nel piano dei fabbisogni 2018/2020 per le quali non erano completate le assunzioni il 31/12/2018
- i 10 posti disponibili per le procedure riguardanti i nuovi Direttori generali e i direttori di Agenzia e Istituto in scadenza nel triennio 2019/2021
- i 20 posti disponibili per procedure concorsuali di cui 2 da assumere nel 2021 per fare fronte a pensionamenti dell'anno;

Il dettaglio delle singole posizioni è rinviato all'Allegato D – Piano occupazionale 2019/2021 che ricomprende tutte le posizioni dirigenziali per cui è prevista la copertura nel triennio.

## 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:**
  - o Concorsi pubblici
  - o Selezioni interne di cui all'art. 22 co. 15 del D.lgs. 75/2017
  - o Mobilità esterne riservate ad enti del Servizio sanitario nazionale, compresa Arpae
  - o Conversioni a tempo indeterminato di Contratti di Formazione lavoro attivati nel biennio 2017/2018
  - o Riassunzioni di personale dimesso che presenta domanda di riassunzione nei termini di legge;
- **Misure neutre ai fini delle capacità assunzionali dell'ente:**
  - o Mobilità tra enti del comparto
  - o Concorsi di categoria D e C riservati a categorie protette (L. 68/1999)
  - o Procedure di assunzione di categorie B protette (L. 68/1999)
  - o Rientri di dipendenti regionali in posizione di comando, distacco o in aspettativa senza assegni
  - o Contratti di lavoro flessibile su funzioni ordinarie nei limiti del CCNL 2016/2018 e del DL. 78/2010
- **Misure miste, ovvero senza impatto immediato nel triennio 2019/2021 ma impatto sulle capacità assunzionali dal 2022/2023:**
  - o Concorsi per assunzioni di lavoratori a Tempo determinato con Contratto di formazione e lavoro;

Di seguito è riportato il programma assunzionale redatto per soddisfare i fabbisogni rilevati avendo a riferimento le compatibilità con:

- I limiti di capacità assunzionali evidenziati nel presente documento sia per il comparto che per la dirigenza;
- Le potenziali capacità assunzionali cumulabili per quiescenza nel 2022 e 2023 al fine di garantire, a norme invariate, la conversione a tempo indeterminato dei dipendenti assunti con contratto di formazione lavoro nel biennio 2020/2021;
- I vincoli di finanza pubblica in materia di tetti di spesa di personale evidenziati nei capitoli precedenti;
- I limiti finanziari del bilancio 2019/2021 al fine di programmare le date di assunzione;
- Gli obblighi in materia di rispetto delle quote d'obbligo di dipendenti di cui alla L. 68/1999 al fine di verificare se le previsioni rientrano tra le quote d'obbligo (quindi senza utilizzo delle capacità assunzionali) o le superano (quindi utilizzano capacità assunzionale).

In termini di programmazione temporale, le misure individuate sono poi state incrociate e verificate ai fini della sostenibilità nel triennio in termini di coordinamento con le uscite al fine di garantire l'insieme di vincoli richiamati ed in particolare le disposizioni di cui all'art. 14-bis del DL 4/2019.

Di seguito è riportato il programma delle misure assunzionali individuate per soddisfare i fabbisogni rilevati:

Misure individuate per soddisfare i fabbisogni 2019/2021	Assunzioni 2019	Assunzioni 2020	Assunzioni 2021	Totale fabbisogni 2019/2021
Concorsi categorie D (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)	281	175	107	563
Concorsi categorie C (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)	0	185	59	244
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria D	9	0	0	9
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria C	10	0	0	10
Riassunzione dimessi di categoria B3	1	0	0	1
Trasformazione a tempo indeterminato di CFL di cat D	12	0	0	12
Nuovi concorsi CFL in materia Agro Forestale e Fitosanitaria	0	20	40	60
Concorsi categoria D Legge 68/1999 (in corso)	12	12	6	30
Assunzioni categorie protette B3	5	5	5	15
Assunzioni a tempo determinato su funzioni ordinarie finanziate da terzi	19	0	0	19
Assunzioni a tempo determinato pluriennali per esigenze straordinarie	3	0	0	3
Mobilità in ingresso comparto da altri enti (comprese procedure aperte al 1/1/2019)	97	40	0	137
Rientri da distacchi e comandi	46	34	33	113
<b>Totale comparto</b>	<b>495</b>	<b>471</b>	<b>250</b>	<b>1216</b>
Mobilità in ingresso dirigenti (comprese procedure aperte il 1/1/2019) e comandi	24	3	0	27
Avvisi per nuovi incarichi da Direttore generale e Direttore di Agenzia e Istituto	1	7	2	10
Concorsi dirigenti (20 posti di cui 2 utili per sostituzioni 2021 e il resto nel 2022/2023)	0	0	2	2
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>39</b>
<b>Totale complessivo fabbisogni 2019/2021</b>	<b>520</b>	<b>481</b>	<b>254</b>	<b>1.255</b>

Occorre segnalare che le annualità previste in programmazione potranno subire slittamenti o anticipazione in funzione sia degli andamenti delle cessazioni che delle disponibilità finanziarie in ogni singola annualità.

Le singole misure assunzionali individuate per il comparto, esclusa quindi la dirigenza, sono state inoltre assegnate in via preventiva alle diverse direzioni e agenzie in forma aggregata al fine di redistribuire i nuovi organici sulla base dei diversi tempi di completamento delle procedure assunzionali:

AGGREGATO DIREZIONI/AGENZIE	Concorsi Categoria D	Concorsi Categoria C	Concorsi CFL Agricoltura	Concorso Legge 68 (Cat Protette)	Mobilità comparto	Mobilità fuori comparto	Conversione CFL	Rientro distacchi/comandi	Assunzioni a Tempo determinato	Adempimenti d'obbligo	Totale complessivo
DG ASSEMBLEA	12	7		3	22						44
GABINETTO + AG SISMA	12	5		3	11		2	1	2		36
DG REII	99	39		9	22		2	8	3		182
DG ACP + IAGREA	195	49	60	5	13	3	2	12	7		346
DG CPSW + AG SAN + INTERCENTER	55	15		2	2	11	6				91
DG ECLI + IBACN	88	35		2	22	1		12	10		170
DG CTA	52	21		4	31	2		3			113
AGENZIA STPC	50	73		2	14	2		77			218
FUORI RIPARTIZIONE – Q. OBBLIGO										16	16
<b>Totale complessivo</b>	<b>563</b>	<b>244</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>137</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>113</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>1216</b>

## 12. PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Sulla base dell'insieme di misure assunzionali individuate e del loro riparto tra direzioni e agenzie, è stato redatto un documento di programmazione delle assunzioni compatibile con i vincoli di finanza pubblica in vigore.

Di seguito è riportato il programma di massima delle assunzioni nel triennio 2019/2021 sulla base delle procedure assunzionali e delle famiglie professionali individuate e dei limiti assunzionali previsti per ogni esercizio:

Procedura assunzionale	Cat	Famiglia professionale / Posizione lavorativa	Assunzioni programmate 2019	Assunzioni programmate 2020	Assunzioni programmate 2021	Totale assunzioni programmate 2019/2021
Concorsi Categoria D	D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	51	53	33	137
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	50	38	22	110
		Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	31	13	10	54
		Specialista della PROGRAMM. DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	18	13	16	47
		Specialista AGRO-FORESTALE	100	33	13	146
		Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	31	25	13	69
<b>Concorsi Categoria D Totale</b>			<b>281</b>	<b>175</b>	<b>107</b>	<b>563</b>
Concorsi Categoria C	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	0	127	42	169
		Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	0	43	13	56
		Tecnico in CAMPO AGROFORESTALE	0	15	4	19
<b>Concorsi Categoria C Totale</b>			<b>0</b>	<b>185</b>	<b>59</b>	<b>244</b>
Bando CFL	D	Specialista FITOSANITARIO JUNIOR (CFL)	0	5	20	25
		Specialista AGRO-FORESTALE JUNIOR (CFL)	0	15	20	35
<b>Bando CFL Totale</b>			<b>0</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>60</b>
Concorso Legge 68 (Cat Protette)	D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	12	12	6	30
<b>Concorso Legge 68 (Cat Protette) Totale</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>30</b>
Mobilità fuori comparto	D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	4	0	0	4
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	1	0	0	1
		Specialista della PROGRAMM. DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	1	0	0	1
		Specialista AGRO-FORESTALE	2	0	0	2
		Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA	1	0	0	1
	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	8	0	0	8
		Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	2	0	0	2
<b>Mobilità fuori comparto (es Arpae/USL) Totale</b>			<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>
Mobilità comparto	D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	7	0	0	7
		Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	9	1	0	10
		Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	4	0	0	4
		Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	1	4	0	5
		Specialista della PROGRAMM. DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	5	6	0	11
		Specialista in ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	3	3	0	6
		Specialista in POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI	1	0	0	1
		Specialista in OPERE PUBBLICHE	3	0	0	3
		Specialista in BENI CULTURALI	6	5	0	11
		Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	1	1	0	2
		Specialista in AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	0	1	0	1
		Specialista in RAPPRESENTAZIONE DEL TERRITORIO	2	3	0	5
		Specialista in SISTEMI DI MOBILITA' E TRASPORTI	0	4	0	4
	C	Assistente AMMINISTRATIVO	3	2	0	5
		Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	22	2	0	24

Procedura assunzionale	Cat	Famiglia professionale / Posizione lavorativa	Assunzioni programmate 2019	Assunzioni programmate 2020	Assunzioni programmate 2021	Totale assunzioni programmate 2019/2021
		Assistente di SEGRETERIA	10	0	0	10
		Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	6	2	0	8
		Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	2	4	0	6
		Tecnico dei SERVIZI OPERATIVI	2	1	0	3
		Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	1	1	0	2
		Tecnico in CAMPO AMBIENTALE	2	0	0	2
		Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2	0	0	2
<b>B</b>	Operatore all'ACCOGLIENZA	5	0	0	5	
<b>Mobilità comparto Totale</b>			<b>97</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>137</b>
<b>Conversione CFL</b>	<b>D</b>	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	12	0	0	12
<b>Conversione CFL Totale</b>			<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>Assunzioni a Tempo determinato</b>	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	22	0	0	22
<b>Assunzioni a Tempo determinato Totale</b>			<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>
<b>Rientro distacchi/comandi</b>	<b>D</b>	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	9	6	6	21
		Specialista in OPERE PUBBLICHE	3	3	3	9
		Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	0	4	3	7
		Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	1	1	1	3
	<b>C</b>	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	25	13	10	48
		Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	1	0	0	1
		Tecnico di VIGILANZA AMBIENTALE	7	7	10	24
<b>Rientro distacchi/comandi Totale</b>			<b>46</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>113</b>
<b>Adempimenti d'obbligo</b>	<b>B</b>	Operatore di SEGRETERIA	6	5	5	16
<b>Adempimenti d'obbligo Totale</b>			<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>16</b>
<b>Totale complessivo</b>			<b>495</b>	<b>471</b>	<b>250</b>	<b>1216</b>

La programmazione delle assunzioni potrà subire anticipazioni e posticipazioni sulla base delle seguenti variabili non completamente programmabili:

- sulla base degli andamenti delle cessazioni programmate
- sulla base dell'andamento temporale delle singole procedure assunzionali
- sulla base dei limiti finanziari disponibili in ciascun esercizio
- sulla base delle norme in vigore
- sulla base di eventuali priorità che dovessero emergere in servizi e direzioni nel triennio. In particolare, qualora dovessero emergere criticità in sedi territoriali dell'Agenzia per la sicurezza territoriale e la protezione civile e della Direzione generale Agricoltura, caccia e pesca, le assunzioni assegnate a queste strutture avranno la priorità.

### 13. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE INTERNO E MISURE PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO

Avendo come obiettivo quello di valorizzare il personale interno e creare condizioni per completare il piano di superamento del precariato 2018/2020, sulla base della programmazione delle misure assunzionali individuate sono stati calcolati e individuati i posti da assegnare:

- alle selezioni interne ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017
- alle assunzioni di personale dell'esterno dell'ente

- alle categorie riservatarie previste dalla normativa

Nel rispetto delle norme in vigore che prevedono una quota di accesso dall'esterno, compresa la mobilità intercompartimentale, le riassunzioni e le conversioni di CFL, non inferiore al 50% e dei limiti della capacità assunzionale calcolata nel presente documento, di seguito sono riportati i calcoli effettuati per individuare le quote da destinare al raggiungimento di questi tre obiettivi:

<b>Fabbisogni di categoria D</b>	<b>Totale</b>
Fabbisogni assunzionali 2019/2021 categoria D	584
20% riservato a selezioni interne	116
destinati a Conversioni CFL in servizio	12
destinati e mobilità da altri comparti	9
<b>Posti destinati a concorso pubblico</b>	<b>447</b>

<b>Fabbisogni di categoria C</b>	<b>Totale</b>
Fabbisogni assunzionali 2019/2021 categoria C	254
20% riservato a selezioni interne	50
destinati a Conversioni CFL in servizio	0
destinati e mobilità da altri comparti	10
<b>Posti destinati a concorso pubblico</b>	<b>194</b>

### 13.1. RIPARTO POSTI ASSEGNATI ALLE SELEZIONI INTERNE

Sulla base dei posti disponibili per le selezioni interne di cui all'art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017 è stato individuato il riparto per profili e famiglie professionali nel rispetto della programmazione dei fabbisogni. Di seguito sono riportati i posti assegnati alle selezioni interne di categoria D e C distinti per famiglie professionali:

	<b>Posti per selezioni verticali</b>
<b>Famiglie per selezioni interne di categoria D</b>	
Specialista agro forestale	29
Specialista amministrativo-giuridico	29
Specialista materia economiche e finanziarie	27
Specialista ICT e trasformazione digitale	10
Specialista Patrimonio pubblico	11
Specialista in programmazione territorio e ambiente	10
<b>Totali</b>	<b>116</b>

	<b>Posti per selezioni interne</b>
<b>Famiglie per selezioni interne di categoria C</b>	
Tecnico Agro forestale	3
Assistente amministrativo e contabile	36
Tecnico progettista in campo ambientale	11
<b>Totali</b>	<b>50</b>

Gli avvisi relativi alle procedure individuate specificheranno in requisiti per l'accesso alle singole procedure nel rispetto del Regolamento per l'accesso all'impiego in Regione n. 3/2015.

## 13.2. RIPARTO DEI POSTI A CONCORSO E POSTI RISERVATI

Sulla base dei posti disponibili destinati ai concorsi, e nel rispetto della quota del 50% di posti da assegnare all'esterno, è stata individuata la ripartizione dei posti complessivi da assegnare al singolo concorso nel rispetto della programmazione dei fabbisogni.

Di seguito sono riportati i posti assegnati ai singoli concorsi di categoria D e C distinti per famiglie professionali e la quota massima ammissibile da destinare ai titolari di riserve di legge, detratto il 20% già destinato a selezioni interne:

	<b>Totale posti a concorso</b>	<b>Posti Esterni</b>	<b>Posti riservati</b>
<b>Famiglia concorsuale di Categoria D</b>			
Specialista Giuridico Amministrativo	108	69	39
Specialista in materie economiche e finanziarie	83	55	28
Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico	43	27	16
Specialista programmazione del territorio e della tutela ambientale	37	24	13
Specialista agro forestale	117	73	44
Specialista della trasformazione digitale	59	35	24
<b>Totali</b>	<b>447</b>	<b>283</b>	<b>164</b>

	<b>Totale posti a concorso</b>	<b>Posti Esterni</b>	<b>Posti riservati</b>
<b>Famiglia concorsuale di Categoria C</b>			
Assistente amministrativo contabile	133	85	48
Tecnico progettista in campo ambientale	45	28	17
Tecnico in campo agro-forestale	16	10	6
<b>Totali</b>	<b>194</b>	<b>123</b>	<b>71</b>

I singoli avvisi relativi alle procedure individuate specificheranno in requisiti per l'accesso ai singoli concorsi nonché i titoli per usufruire delle diverse quote riservate nel rispetto delle norme ordinarie e straordinarie in vigore, del Regolamento per l'accesso all'impiego in Regione n. 3/2015 e del sistema di priorità tra riservatari previsto nella delibera di programmazione.

## 14. 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.

### 14.1. 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	Esercizio 2019	Esercizio 2020	Esercizio 2021
Capacità disponibile	7.755.184,22	4.948.701,97	4.915.718,13
Residuo capacità anno precedente (la capacità 2019 incorpora il 2018)	-	2.899.379,52	267.079,09
<b>Totale capacità disponibile nell'anno (A)</b>	<b>7.755.184,22</b>	<b>7.848.081,49</b>	<b>5.182.797,22</b>
Numero assunzioni da selezioni interne di categoria D	116	0	0
Numero assunzioni da concorsi di categoria D	165	175	107
Numero assunzioni da selezioni interne di categoria C	0	50	0
Numero assunzioni da concorsi di categoria C	0	135	59
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria D	9	0	0
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria C	10	0	0
Riassunzione dimessi di categoria B3	1	0	0
<b>Totale assunzioni che incidono sul consumo della capacità assunzionale</b>	<b>301</b>	<b>360</b>	<b>166</b>
Consumo capacità assunzionali selezioni interne D e C	235.596,00	73.322,50	-
Consumo capacità assunzionali assunzioni esterne Categoria D	4.367.885,46	4.392.988,25	2.685.998,53
Consumo capacità assunzionale assunzioni esterne Categoria C	230.717,90	3.114.691,65	1.361.235,61
Consumo capacità assunzionale assunzioni esterne Categoria B3	21.605,34	-	-
<b>Totale consumo capacità assunzionale nell'anno (B)</b>	<b>4.855.804,70</b>	<b>7.581.002,40</b>	<b>4.047.234,14</b>
<b>Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (A-B)</b>	<b>2.899.379,52</b>	<b>267.079,09</b>	<b>1.135.563,08</b>

Dal calcolo del consumo delle capacità assunzionali sono state escluse le assunzioni neutre ai fini della capacità assunzionale.

L'andamento programmatico del consumo delle capacità assunzionale è stato formulato in via prudenziale e consente:

- di avere ampi margini assunzionali residui che permettono di rispettare i vincoli di legge qualora non si verificano tutte le cessazioni programmate;
- di poter anticipare le assunzioni programmate, se compatibili con il rispetto delle disponibilità finanziarie dell'esercizio, qualora tutte le cessazioni si verificassero;
- di ampliare i margini disponibili qualora dipendenti regionali di categoria inferiore a tempo indeterminato si aggiudicassero posti a concorso pubblico.

Il residuo cumulato nel triennio, insieme alle previsioni di cessazioni per quiescenza stimabili per il 2022 e 2023 (mediamente 4 milioni di euro/anno) permette inoltre di garantire fin da ora la copertura del fabbisogno assunzionale necessario alla conversione a tempo indeterminato dei 60 CFL per cui si prevede l'assunzione a tempo determinato nel biennio 2020/2021.

## 14.2. 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.

Consumo capacità assunzionale dirigenza 2019/2021	Capacità 2019	Capacità 2020	Capacità 2021	Totali capacità
Capacità assunzionale disponibile nell'anno (A)	33	10	11	54
Consumo capacità assunzionale 2019/2021 (B)	22	3	2	27
<b>Saldo utilizzo capacità assunzionale 2019/2021 (A-B)</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>27</b>

Da questa previsione è dimostrato che l'amministrazione che sin insedierà nella XI legislatura, nei limiti di finanza pubblica vigenti, avrà la possibilità di pubblicare uno o più concorsi per la dirigenza non solo fino alle 20 posizioni programmate ma potenzialmente per un numero che varia da un minimo di 29 (27 + 2 per le quali si prevede l'assunzione nel 2021) fino al numero di posizioni che verranno occupate nel 2019/2020 tramite mobilità neutre ai fini della capacità assunzionale.

## 14.3. RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA DEL BILANCIO 2019/2021

Il rispetto dei limiti di spesa del bilancio 2019/2021 è stato calcolato adottando i medesimi presupposti metodologici utilizzati per il calcolo delle economie da cessazioni.

Le assunzioni previste nel triennio sono state pesate secondo questi presupposti:

- i maggiori costi per assunzioni da concorso sono stati calcolati a decorrere dalla mensilità di dicembre di ogni esercizio e poi a costo intero nell'esercizio successivo, al netto del 20% di posti dedicati alle selezioni interne per le quali il valore individuato è pari al differenziale tra categorie;
- i maggiori costi per le assunzioni dei dirigenti sono calcolati a partire dallo stesso mese in cui si verifica la cessazione del dirigente dimesso per quiescenza o altre cause;
- i maggiori costi per le assunzioni per mobilità sono calcolati a decorrere dal mese di dicembre 2019 e dal mese di giugno 2020 in funzione dell'annualità programmata e del tempo medio di 90 giorni decorrente dall'esito della procedura per poter procedere all'acquisizione del personale;
- i maggiori costi per le assunzioni di personale a tempo determinato sono calcolati a decorrere dalla data di contrattualizzazione avvenuta nel primo semestre 2019;
- le conversioni di CFL a tempo indeterminato sono state valorizzate dalla data di conversione;
- non sono state valorizzate le assunzioni dei direttori generali e dei direttori di agenzie e istituto perché in continuità con i costi consolidati degli esercizi precedenti;

Di seguito è riportata la tabella che illustra sia le economie da cessazioni programmate che i maggiori costi da assunzioni generate dalle singole misure previste nel piano occupazionale 2019/2021.

Voci spazi finanziari liberati	Economie 2019	Economie 2020	Economie 2021	Totali economie
Economie crescenti cessazioni quiescenza 2019/2021	1.924.999,27	7.501.822,49	12.611.276,58	22.038.098,34
Economie crescenti cessazioni aggiuntive stimate 2019/2021	182.682,64	2.754.997,89	5.713.393,17	8.651.073,70
Economie crescenti cessazioni rapporti di lavoro flessibili	127.535,86	2.228.942,91	3.419.249,95	5.775.728,71
Economie crescenti cessazioni stimate - dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totali economie 2019/2021 (A)</b>	<b>2.235.217,76</b>	<b>12.485.763,29</b>	<b>21.743.919,70</b>	<b>36.464.900,75</b>
Voci maggiori spese Piano dei fabbisogni	Costi 2019	Costi 2020	Costi 2021	Totale costi
Assunzioni Concorsi Categoria D (PE D1) compresi i minori costi selezioni interni	525.704,91	4.944.203,81	9.446.474,58	14.916.383,29
Assunzioni Concorsi Categoria C (PE C1) compresi i minori costi selezioni interni	0,00	566.580,26	3.198.498,70	3.765.078,96
Assunzioni da bandi CFL Categoria D (PE D1)	0,00	249.444,80	1.164.075,73	1.413.520,53
Assunzioni da Concorsi Categoria D (PE D1) - Legge 68	49.888,96	573.723,04	735.862,16	1.359.474,16
Assunzioni categorie B3	13.616,73	173.613,27	275.738,72	462.968,71

Assunzioni da mobilità nel comparto	191.522,26	2.785.306,65	3.272.346,19	<b>6.249.175,10</b>
Assunzioni da mobilità fuori comparto	37.849,59	454.195,02	454.195,02	<b>946.239,63</b>
Contratti a Tempo determinato 2019 finanziati	336.885,56	505.328,34	505.328,34	<b>1.347.542,24</b>
Assunzioni Dirigenti (mobilità e assunzioni da concorsi)	171.670,91	759.735,08	971.584,29	<b>1.902.990,27</b>
<b>Totali maggior costi piano dei fabbisogni 2019/2021 (B)</b>	<b>1.327.138,91</b>	<b>11.012.130,26</b>	<b>20.024.103,72</b>	<b>32.363.372,89</b>
<b>Saldi (A-B)</b>	<b>908.078,85</b>	<b>1.473.633,03</b>	<b>1.719.815,99</b>	<b>4.101.527,86</b>

Gli spazi finanziari previsti a saldo ed eventuali economie nell'anno potranno essere utilizzati, nel rispetto dei limiti di spesa del bilancio 2019/2021 e nel rispetto dei limiti delle capacità assunzionali, per:

- anticipare le assunzioni rispetto alle date programmate;
- ampliare, previa modifica della programmazione triennale, il numero delle assunzioni da graduatoria qualora il numero di passaggi di categoria dovuto a riserve nei concorsi "consumate" da personale di ruolo di categoria inferiore sia superiore al 20% programmato;

#### 14.4. 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:

Art. 9 co. 28 D.L. 78/2010: rispetto dei limiti			
Regione	Impegni 2009 (A)	Limite (50%A)	2018
Personale a tempo determinato (*)	8.914.479	4.765.102	10.756.784
Personale in convenzione	-	-	-
Dirigenti a tempo determinato	8.697.484	4.473.661	5.755.738
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa/a progetto	3.825.403	1.912.702	399.970
<b>Totale Parziale</b>	<b>21.437.366</b>	<b>11.151.465</b>	<b>16.912.492</b>
Contratti formazione-lavoro	21.698	10.849	519.876
Altri rapporti formativi	-	-	-
Somministrazione di lavoro	954.242	477.121	-
Lavoro accessorio di cui all'art. 70 co. 1 lett. D) d.lgs. 273/2003	-	-	-
<b>Totale Parziale</b>	<b>975.940</b>	<b>487.970</b>	<b>519.876</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>22.413.306</b>	<b>11.639.435</b>	<b>17.432.368</b>

(\*) E' compreso il personale a tempo determinato art. 63 Statuto e i giornalisti a tempo determinato art. 63;

Per l'anno 2018 la Regione non soggiaceva al vincolo del 50% come sopra indicato, avendo con propria deliberazione n. 781/2018 attestato il soddisfacimento dei relativi vincoli, in coerenza con quanto previsto dal comma 20 dell'art.6 dello stesso DL n. 78/2010, così come modificato dal l'art. 35, comma 1bis del DI 69/2013.

La tabella rappresenta gli impegni 2018 per il personale con rapporti di lavori flessibili in servizio nell'anno 2018 al lordo delle entrate accertate in bilancio per le spese di personale a tempo determinato per la realizzazione di progetti finanziati e/o rimborsati da parte di terzi (UE, Stato, Enti pubblici e locali). L'importo accertato nel 2018 per queste finalità è pari ad euro 910.278,62.

Nel biennio 2016/2017 è stata riordinata la gestione delle assunzioni dei dipendenti a tempo determinato coperte da finanziamenti specifici aggiuntivi e/o da fondi dell'Unione Europea e/o da rimborsi per progetti realizzati congiuntamente ad Enti pubblici, Agenzie, Enti locali e privati. Dal 2018 è a regime il nuovo sistema di monitoraggio. Per ogni assunzione di dipendenti a tempo determinato impiegato per progetti finanziati è stato costituito un capitolo di entrata dedicato ad accertare ed incassare la quota di finanziamento a copertura delle spese di personale. Le entrate accertate per tali finalità (euro 910.278,62 nel 2018) non sono state prudenzialmente detratte dagli

impegni sostenuti in quanto risulta controversa l'applicabilità dell'ultimo capoverso dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 "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"

Per l'anno 2019, in coerenza con quanto previsto dal comma 20 dell'art.6 dello stesso DL n. 78/2010, così come modificato dal l'art. 35, comma 1bis del DI 69/2013 la Regione non soggiace al vincolo del 50% in quanto:

- è stato rispettato il principio del pareggio di bilancio per l'anno 2018 (art. 1, comma 475 L. 232/2016) come da certificazione trasmessa dal Responsabile Finanziario dell'ente;
- è stato verificato che la Regione rispetta il limite del rapporto tra spese di personale e spese correnti come verificato dalla estrazione dalla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) nell'ultima annualità disponibile alla data del 17/06/2019 (Rendiconto 2017).

Pertanto, per l'esercizio 2019 il limite di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 è elevato al 100% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009 e l'ente non soggiace ai vincoli puntuali ivi definiti.

Preme comunque segnalare che, alla luce delle previsioni illustrate nel seguente documento, con la programmazione dei fabbisogni 2019/2021 dall'esercizio 2019 la spesa per personale con rapporto di lavoro flessibile inizia una progressiva decrescita a seguito del completamento del piano di superamento del precariato.

Di seguito è riportata la tabella che evidenzia l'impatto della programmazione su questo limite:

Regione	Impegni 2009 (A)	Limite (50%A)	2018	Proiezione 2019	Proiezione 2020	Proiezione 2021
Personale a tempo determinato (*)	8.914.479	4.765.102	10.756.784	11.056.392	9.086.612	7.658.479
Personale in convenzione	-	-	-	-	-	-
Dirigenti a tempo determinato	8.697.484	4.473.661	5.755.738	5.728.125	5.617.671	5.507.217
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa/a progetto	3.825.403	1.912.702	399.970	371.536	1.889	-
<b>Totale Parziale</b>	<b>21.437.366</b>	<b>11.151.465</b>	<b>16.912.492</b>	<b>17.156.052</b>	<b>14.706.171</b>	<b>13.165.696</b>
Contratti formazione-lavoro	21.698	10.849	519.876	86.646	249.445	1.164.076
Altri rapporti formativi	-	-	-	-	-	-
Somministrazione di lavoro	954.242	477.121	-	-	-	-
Lavoro accessorio di cui all'art. 70 co. 1 lett. D) d.lgs. 273/2003	-	-	-	-	-	-
<b>Totale Parziale</b>	<b>975.940</b>	<b>487.970</b>	<b>519.876</b>	<b>86.646</b>	<b>249.445</b>	<b>1.164.076</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>22.413.306</b>	<b>11.639.435</b>	<b>17.432.368</b>	<b>17.242.698</b>	<b>14.955.616</b>	<b>14.329.772</b>

Si segnala infine che nel corso dell'esercizio 2022 la spesa per lavoro flessibile avrà una decrescita repentina a causa di due fattori:

- I 60 contratti di formazione lavoro attivati nel corso dell'esercizio 2020 e 2021 verranno trasformati, decorso il periodo di formazione di 24 mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'esercizio 2022/2023;
- I 15 rapporti di lavoro dirigenziali a tempo determinato ex art. 18 della Lr. 43/2001, esclusi i direttori generali, cesseranno nel 2022 e dovranno essere eventualmente sostituiti con dirigenti a tempo determinato per rientrare nel limite del 10% della dotazione organica secondo il piano di adeguamento previsto dall'art. 10 comma 1 della L.R. 21/2018;

# PTFP 2019-2021

## ALLEGATO C

### RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

#### SOMMARIO

1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI .....	3
2. VERIFICHE DELLA CONSISTENZA INIZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA .....	4
3. ADEGUAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA .....	5
3.1. ADEGUAMENTO AL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DI CUI ALL'ART. 12 DEL CCNL E IN APPLICAZIONE DEL COMMA 4 ART. 3 DELLA L.R. 43/2001.....	5
3.2. RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA SULLA BASE DEI FABBISOGNI PROGRAMMATI.....	5
3.3. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA: ANNO 2019.....	5
3.4. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA: BIENNIO 2020-2021	6
4. DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA .....	6
5. ASSEGNAZIONE SPERIMENTALE DEGLI ORGANICI ALLE STRUTTURE .....	7



## 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 e, contestualmente, a individuare gli organici da assegnare alle strutture apicali della Regione, ovvero le Direzioni generali, la Direzione generale Assemblea legislativa, le agenzie e gli istituti regionali da essere controllate e coordinate per il medesimo triennio.

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. A tale rimodulazione si procederà almeno annualmente in base ai fabbisogni programmati.

Con la presente rimodulazione si dà inoltre attuazione alla prescrizioni normative di cui all'art. 11 della L.r. 43/2001 *“Revisione della dotazione organica - La Giunta e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio procedono, almeno a cadenza triennale, alla revisione delle proprie dotazioni organiche e delle rispettive strutture organizzative, nonché alla programmazione dei fabbisogni professionali, tenendo conto delle esigenze correlate all'evoluzione istituzionale e funzionale dell'Ente, dell'impatto organizzativo indotto dal conferimento di funzioni ad Enti locali, dall'attribuzione di attività a soggetti esterni e dalla revisione dei procedimenti amministrativi.”*

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:

- L'art.12 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto relativo al personale del comparto funzioni enti 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:
  - o 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”*.
  - o al Comma 3: *“l'art. 3, comma 7 del CCNL 31.03.1999 è sostituito dal seguente: “nell'allegato A sono altresì indicati, per la categoria B, i criteri per la individuazione e collocazione di particolari profili professionali, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3”*.
- La L.R. n. 21/2018 che ha riformulato l'art. 3 della L.R. 43/2001. In particolare al comma 4 prevede che: *“ Gli incarichi di direttore generale e di direttore degli istituti e delle agenzie regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lettera b), e delle Agenzie di cui al comma 2, lettera c), del presente articolo sono conferiti a valere sui posti della dotazione organica dirigenziale della Regione.”*

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

1. adeguare i posti di dotazione organica, comparto e dirigenza, rispettivamente in applicazione dell'art. 12 del CCNL e del co.4 art. 3 della L.R. 43/2001;

2. rimodulare la dotazione organica sulla base dei fabbisogni programmati di cui agli allegati B e D del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021.
3. 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 innanzitutto col prendere a riferimento i dati consolidati della dotazione organica (Giunta ed Assemblea) alla data del 31.12.2018 così come comunicati alla Corte dei Conti nell'ambito del giudizio di parificazione del rendiconto della Regione per l'esercizio finanziario 2018 cui vengono applicate le successive modifiche effettuate in applicazione delle proprie deliberazioni n. 2145/2018, 2289/2018 e n. 188/2019.

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 (allegato B).

**Il valore potenziale della dotazione organica così come modificata alla data del 28.02.2019 risulta pari a € 105.132.869,31.**

Categoria	DO al 28.02.2019 posti	Costo tabellare annuo CCNL 2016/2018	DO 28/02/2019 valore potenziale
A1 (ex III qf)	4	19.306,99	77.227,96
B1 (ex IV qf)	59	20.425,09	1.205.080,31
B3 (ex V qf)	434	21.509,90	9.335.296,60
C1 (ex VI qf)	1.448	22.969,47	33.259.792,56
D1 (ex VII qf)	1.188	24.944,48	29.634.042,24
D3 (ex VIII qf)	793	28.434,35	22.548.439,55
DIR-DIR.GEN.	207	43.830,87	9.072.990,09
<b>Totali</b>	<b>4.133</b>		<b>105.132.869,31</b>

Con riferimento alla dotazione organica alla data del 31.05.2019, si è poi proceduto a calcolare per ogni categoria il differenziale tra il numero totale dei posti della dotazione organica e i posti occupati, ricomprendenti tra questi ultimi i posti mantenuti a vario titolo indisponibili ed i posti per il personale in posizione di comando in entrata per l'esercizio di funzioni ordinarie e continuative.

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 al 28.02.2019	Posti occupati al 31/5/2019	Posti indisponibili al 31/5/2019	Posti vacanti al 31/5/2019
A1 (ex III qf)	4	4	-	-
B1 (ex IV qf)	59	50	1	8
B3 (ex V qf)	434	295	5	134
C1 (ex VI qf)	1.448	1.211	83	154
D1 (ex VII qf)	1.188	1.057	34	97
D3 (ex VIII qf)	793	578	31	184
DIR-DIR.GEN.	207	129	4	74
<b>Totale</b>	<b>4.133</b>	<b>3.324</b>	<b>158</b>	<b>651</b>

### 3. ADEGUAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

In questa sezione sono illustrate le fasi con cui la dotazione organica al 31/5/2019 viene adeguata in ottemperanza alle disposizioni delle norme nazionali e regionali in vigore, al CCNL Funzioni locali 2016/2018 e al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della Regione Emilia-Romagna per il triennio 2019/2021.

#### 3.1. ADEGUAMENTO AL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DI CUI ALL'ART. 12 DEL CCNL E IN APPLICAZIONE DEL COMMA 4 ART. 3 DELLA L.R. 43/2001.

Vengono confermati i posti riferiti alla qualifica 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 differenza, il valore dei posti complessivamente vacanti, o che si renderanno vacanti per effetto della cessazione o trasferimento presso altra P.A. di dipendente assunto a tempo indeterminato ed inquadrato nella qualifica giuridica iniziale B3 e D3 nel lasso temporale 01.06.2019 – 31.12.2019, viene riconvertito a favore delle categorie per le quali la corrente programmazione ne prevede l'acquisizione nel corso del 2019 o anni successivi.

Per quanto riguarda l'area della dirigenza, secondo le previsioni del co.4 art. 3 della L.R. 43/2001, i posti vacanti vengono impegnati in misura corrispondente al numero degli incarichi conferiti di Direttore Generale della Giunta Regionale ed Assemblea Legislativa nonché dei Direttori di Agenzia regionale. A dotazione organica invariata, il numero dei posti vacanti verrà quindi ridotto di 12 posti ed incrementato viceversa il numero dei posti occupati.

#### 3.2. RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA SULLA BASE DEI FABBISOGNI PROGRAMMATI

Con riferimento ai dati contenuti nel presente atto di programmazione ed allegati tecnici 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 nel lasso temporale 01.06.2019-31.12.2019 siano esse derivanti da cessazioni per pensionamento, cessazioni derivanti da progressioni di carriera interna ed altre cessazioni che, a vario titolo, vengono stimate sulla base dei dati agli atti dell'Amministrazione nonché dell'andamento dell'ultimo anno;
- alla quantificazione delle previsioni di nuove assunzioni al 31.12.2019;
- alla quantificazione delle previsioni di trasferimenti in entrata di unità di personale in esito alle procedure di mobilità attivate e da attivare ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e riferiti alle categorie B e D, prevedendo quindi un serbatoio di posti corrispondenti alle posizioni giuridiche iniziali B3 e D3 con la finalità di garantire il massimo grado di copertura;
- alla quantificazione delle previsioni di assunzione ai sensi della L. 68/1999.
- alla quantificazione dei posti residui di categoria giuridica iniziale B3 e D3 il cui valore possa essere ricondotto per incrementare le categorie per le quali la programmazione dei fabbisogni ne prevede il reclutamento.

#### 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 rideterminato il valore potenziale della dotazione organica pari a € **105.131.063,10**, come si evince dalla tabella a seguire.

Categoria	DO al 31.05.2019	DO rideterminata a seguito PTFP 2019/2021 Posti	DO rideterminata a seguito PTFP 2019/2021 Costo CCNL
A1 (ex III qf)	4	4	77.227,96
B1 (ex IV qf)	59	71	1.450.181,39
B3 (ex V qf)	434	306	6.582.029,40
C1 (ex VI qf)	1.448	1.304	29.952.188,88
D1 (ex VII qf)	1.188	1.616	40.310.279,68
D3 (ex VIII qf)	793	622	17.686.165,70
DIR-DIR.GEN.	207	207	9.072.990,09
<b>Totale</b>	<b>4.133</b>	<b>4.130</b>	<b>105.131.063,10</b>

Per il 2019 risulta quindi rispettato il parametro riferito al rispetto della spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

### 3.4. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA: BIENNIO 2020-2021

Secondo la previsione di rimodulazione 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 486:

Categoria	Posti vacanti al 31/12/2019
A1 (ex III qf)	
B1 (ex IV qf)	22
B3 (ex V qf)	15
C1 (ex VI qf)	131
D1 (ex VII qf)	265
D3 (ex VIII qf)	-
DIR-DIR.GEN.	53
<b>Totale</b>	<b>486</b>

Sulla base delle assunzioni autorizzate per ciascuna delle annualità 2020 e 2021 verrà verificato lo stato di attuazione della programmazione previsto per l'anno precedente, il quadro riferito alle cessazioni rispetto alla stima di al punto 6) dell'allegato tecnico B al presente provvedimento e in conseguenza verrà eventualmente rimodulata qualitativamente e quantitativamente la consistenza della dotazione organica in relazione alle effettive esigenze.

### 4. DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Con l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019/2021 la dotazione organica della Regione Emilia-Romagna, compresa l'Assemblea legislativa ai sensi dell'art. 11 della LR 43/2001, sarà la seguente:

Categoria	DO al 31.05.2019	DO rideterminata a seguito PTFP 2019/2021 Posti	DO rideterminata a seguito PTFP 2019/2021 Costo CCNL
A1 (ex III qf)	4	4	77.227,96
B1 (ex IV qf)	59	71	1.450.181,39
B3 (ex V qf)	434	306	6.582.029,40
C1 (ex VI qf)	1.448	1.304	29.952.188,88
D1 (ex VII qf)	1.188	1.616	40.310.279,68
D3 (ex VIII qf)	793	622	17.686.165,70
DIR-DIR.GEN.	207	207	9.072.990,09
<b>Totale</b>	<b>4.133</b>	<b>4.130</b>	<b>105.131.063,10</b>

## 5. ASSEGNAZIONE SPERIMENTALE DEGLI ORGANICI ALLE STRUTTURE

A seguito della rideterminazione della dotazione organica e dell'adozione del piano dei fabbisogni, a ciascuna struttura apicale vengono assegnati i seguenti organici di riferimento anche in adempimento dell'art. 11 della LR 43/2001.

STRUTTURE ORDINARIE	Organico assegnato al 01/07/2016	Organico assegnato al 31/12/2018	Cessazioni organico 2019/2021	Fabbisogni assegnati con il PTFP 2019/2021	Organico di riferimento assegnato per il triennio 2019/2021
DG ASSEMBLEA	196	182	-43	44	183
GABINETTO, AG SISMA, COMM. SISMA	168	154	-35	36	155
DG REII	620	551	-153	182	580
DG ACP + AGREA	842	815	-344	346	817
DG CPSW + AG SANITARIA + INTERCENTER	301	282	-90	91	283
DG ECLI + IBACN	475	448	-163	170	455
DG CTA	370	336	-103	113	346
AG PROT CIVILE	482	463	-196	218	485
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.454</b>	<b>3.231</b>	<b>-1.127</b>	<b>1.200</b>	<b>3.304</b>

Gli organici sono espressi solo in termini numerici complessivi e ricomprendono sia il comparto che la dirigenza, esclusi i direttori generali, i direttori di agenzie e istituto e tutto il personale indisponibile.

Le posizioni indisponibili sono conservate nella dotazione organica generale senza alcun riferimento alla struttura di provenienza. In caso di rientro nella disponibilità il personale verrà riassegnato sulla base della programmazione dei fabbisogni.

**Allegato D**  
**PTFP 2019/2021**  
**Piano occupazionale per il triennio 2019/2021**

Categoria	Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Modalità di acquisizione	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Tipologia rapporto di lavoro	Numero posti (**)	di cui numero posti riservati
Dir	Resp. Serv. STAPC Ferrara	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	Completato	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Serv. Bilancio	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	Completato	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Lavori pubblici e manutenzioni del patrimonio immobiliare e sicurezza	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	Completato	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Serv. Sistema Informativo e Informatico della DG ECLI	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	Completato	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Serv. funzionamento e gestione	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	Completato	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Presidio delle attività di progettazione e sviluppo applicativo servizio ICT	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	Completato	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Rapporti SSR/Università e innovazione assetti istituzionali	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	Completato	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Serv. Aree protette, foreste e sviluppo della montagna	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	In corso	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Presidio del dispiegamento e del supporto dei servizio ICT agli utenti Servizio ICT	Passaggio diretto di personale di altri enti	2018	In corso	Subordinato a tempo indeterminato	1	
D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	Concorso pubblico riservato a categorie protette di cui alla L. 68/1999	2019	in corso	Subordinato a tempo indeterminato	30	
D	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	Conversione di rapporto di lavoro da CFL a Tempo indeterminato	2019	in corso	Subordinato a tempo indeterminato	12	
C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	Scorrimento graduatorie a tempo determinato	2019	in corso	Subordinato a tempo determinato	22	
D	Avvisi di mobilità su più posizioni lavorative	Passaggio diretto di personale di altri enti APPARTENENTI al comparto della Regione	2019	in corso e da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	70	
C	Avvisi di mobilità su più posizioni lavorative	Passaggio diretto di personale di altri enti APPARTENENTI al comparto della Regione	2019	in corso e da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	62	
D	Specialista Giuridico Amministrativo	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	108	39
D	Specialista Giuridico Amministrativo	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	29	
D	Specialista in materie economiche e finanziarie	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	83	28
D	Specialista in materie economiche e finanziarie	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	27	
D	Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	43	16
D	Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	11	
D	Specialista programmazione del territorio e della tutela ambientale	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	37	13
D	Specialista programmazione del territorio e della tutela ambientale	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	10	

**Allegato D**  
**PTFP 2019/2021**  
**Piano occupazionale per il triennio 2019/2021**

Categoria	Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Modalità di acquisizione	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Tipologia rapporto di lavoro	Numero posti (**)	di cui numero posti riservati
D	Specialista agro forestale	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	117	44
D	Specialista agro forestale	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	29	
D	Specialista della trasformazione digitale	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	59	24
D	Specialista della trasformazione digitale	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	10	
C	Assistente amministrativo contabile	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	133	48
C	Assistente amministrativo contabile	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	36	
C	Tecnico progettista in campo ambientale	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	45	17
C	Tecnico progettista in campo ambientale	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	11	
C	Tecnico in campo agro-forestale	Concorso pubblico	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	16	6
C	Tecnico in campo agro-forestale	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	3	
D	Specialista FITOSANITARIO JUNIOR (CFL)	Concorso pubblico	2020	da avviare	Contratto di formazione lavoro	25	
D	Specialista AGRO-FORESTALE JUNIOR (CFL)	Concorso pubblico	2020	da avviare	Contratto di formazione lavoro	35	
D	Avvisi di mobilità su più posizioni lavorative	Passaggio diretto di personale di altri enti NON APPARTENENTI al comparto della Regione	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	9	
C	Avvisi di mobilità su più posizioni lavorative	Passaggio diretto di personale di altri enti NON APPARTENENTI al comparto della Regione	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	10	
B3	Operatore all'ACCOGLIENZA	Passaggio diretto di personale di altri enti APPARTENENTI al comparto della Regione	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	5	
B3	Operatore di SEGRETERIA	Riassunzione di dipendente dimesso	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
B3	Operatore di SEGRETERIA	Assunzioni categorie protette L. 68/1999 per raggiungimento quote obbligate	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	15	
Dir	Resp. Servizio Area Romagna	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Specialista in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Supporto Accordo Giustizia - DA ISTITUIRE	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. STACP Bologna	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Serv. Amministrazione del SSR, sociale e socio-sanitario	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	

**Allegato D**  
**PTFP 2019/2021**  
**Piano occupazionale per il triennio 2019/2021**

Categoria	Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Modalità di acquisizione	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Tipologia rapporto di lavoro	Numero posti (**)	di cui numero posti riservati
Dir	Resp. Serv. Statistica e sistemi informativi geografici	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Serv. per la gestione finanziaria-amministrativa degli interventi e rapporto con gli enti locali	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Innovazione in ambito sanitario - DA ISTITUIRE	Comando da enti del SSR	2019	da avviare	Comando da enti del SSR	1	
Dir	Prof. Innovazione in ambito sociale - DA ISTITUIRE	Comando da enti del SSR	2019	da avviare	Comando da enti del SSR	1	
Dir	Resp. Serv. agricoltura Sostenibile	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. STACP Rimini	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. governo risorse umane SSR, organizzazione e affari generali	Passaggio diretto di personale comandato dal SSR	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Servizio Servizio ict, tecnologie e strutture sanitarie	Passaggio diretto di personale comandato dal SSR	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. Analisi economico - finanziaria del servizio sanitario regionale	Passaggio diretto di personale comandato dal SSR	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Prof. lavori pubblici e manutenzioni del patrimonio immobiliare e sicurezza	Passaggio diretto di personale di altri enti	2019	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp. Serv. Politiche sociali	Passaggio diretto di personale di altri enti	2020	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Resp Serv. la gestione tecnica degli interventi di ricostruzione	Proroga comando oneroso	2020	da avviare	Comando	1	
Dir	Prof. Assetto rischio idraulico	Passaggio diretto di personale di altri enti	2020	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	1	
Dir	Concorsi per costituzione graduatorie Dirigenziali (*)	Concorsi pubblici da individuare (*)	2020	da avviare	Subordinato a tempo indeterminato	20	
Dir	Direttore Generale Risorse Europa Innovazione e istituzioni	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Generale Economia della conoscenza e dell'impresa	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Generale Assemblea legislativa	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Generale Agricoltura, caccia e pesca	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Generale Cura del territorio e ambiente	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Generale Cura della persona, salute e welfare	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Agenzia Sicurezza Territoriale e Protezione Civile	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Agenzia sanitaria e sociale regionale	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2020	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	

**Allegato D**  
**PTFP 2019/2021**  
**Piano occupazionale per il triennio 2019/2021**

Categoria	Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Modalità di acquisizione	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Tipologia rapporto di lavoro	Numero posti (**)	di cui numero posti riservati
Dir	Direttore Istituto beni artistici, culturali e naturali	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2021	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	
Dir	Direttore Agenzia Sisma 2012	Avviso Pubblico ex. Art . 18	2021	da avviare	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001	1	

(\*) I concorsi per la dirigenza dovranno essere completati entro il 2021 per costituire graduatorie dirigenziali necessarie a:

-sostituire i dirigenti responsabili di servizio in quiescenza dal 2021

-superare i contratti ex. Artt. 18 e 19 della LR 43/2001, così come concordato con la Corte dei Conti in sede di parifica 2017, per rientrare nei limiti del 10% della dotazione organica, garantendo continuità ai servizi con dirigenti a tempo determinato in scadenza nel biennio 2022/2023.

Il dettaglio delle procedure concorsuali è demandato alla Giunta della XI legislatura previa analisi dell'andamento occupazionale della dirigenza nel 2019/2020 per effetto quota 100 nonché alla verifica dei reali fabbisogni conseguenti agli obblighi di rotazione alla scadenza degli incarichi dirigenziali ad ottobre 2020.

Sulla base degli esiti delle procedure di mobilità programmate per il biennio 2019/2020, qualora risultino neutre ai fini del rispetto dei limiti assunzionali e/o si verificano ulteriori dimissioni per quiescenza, sarà possibile ampliare le classi concorsuali di 8/16 unità.

(\*\*) Le assunzioni per ogni procedura concorsuale verranno realizzate nel triennio 2019/2021 e sono vincolate:

- alla invarianza delle norme e dei vincoli di finanza pubblica in vigore alla data di approvazione della Programmazione Triennale del Fabbisogni di Personale per il triennio 2019/2021

- alle disposizioni dell'art. 14-bis del DL 4/2019 in materia di assunzioni vincolate al verificarsi delle dimissioni programmate

# PTFP 2019-2021

## ALLEGATO E

### INDIRIZZI PER L'APPLICAZIONE DELLE RISERVE DA PREVEDERE NELL'AMBITO DEI CONCORSI PUBBLICI PREVISTE NEL PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

#### SOMMARIO

1. OBIETTIVI.....	3
2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	3
2.1. REGOLAMENTO REGIONALE PER L'ACCESSO N. 3/2015, .....	3
2.2. DISCIPLINA ORDINARIA .....	3
2.3. DISCIPLINA TRANSITORIA .....	4
3. MODALITA' DI APPLICAZIONE DELLE RISERVE NEI CONCORSI.....	5



## 1. OBIETTIVI

Con l'attuazione di quanto previsto per l'annualità 2018 nell'ambito della programmazione dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 di cui alla propria deliberazione n. 2195/2017, è stato completato un primo importante ciclo di interventi finalizzati all'attuazione di politiche di superamento del precariato tramite le procedure di stabilizzazione previste dal D.lgs. 75/2017 – art. 20 comma 1 – ed attuate secondo le previsioni dell'art. 4 della L.R. n. 25/2017.

Con la presente programmazione, in continuità con le previsioni contenute nella sopracitata deliberazione n. 2195/2017, l'Amministrazione Regionale intende avviare una stagione concorsuale con le seguenti finalità:

- reclutare nuove risorse di personale per far fronte ai fabbisogni dell'Ente e contribuire al ricambio generazionale;
- valorizzare le competenze professionali sviluppate dal personale interno ai fini delle progressioni di carriera.
- completare le iniziative volte al superamento del precariato ed alla valorizzazione del servizio prestato presso l'Ente applicando tutte le riserve nei concorsi pubblici ammesse sia dalle discipline ordinaria che da quelle transitorie in vigore;

Il presente allegato tecnico individua i principi con cui applicare le riserve previste dalla legge nei concorsi.

## 2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nei bandi di concorso la percentuale di posti riservati non può complessivamente superare il 50% dei posti messi a concorso.

Nei limiti di questa percentuale l'amministrazione intende applicare tutte le possibili riserve previste dalle norme ordinarie e speciali in vigore.

Di seguito sono riepilogate le norme in vigore da applicare e le modalità di applicazione

### 2.1. REGOLAMENTO REGIONALE PER L'ACCESSO N. 3/2015,

L'applicazione delle riserve nelle procedure concorsuali è regolato dal vigente **regolamento regionale per l'accesso della Regione Emilia-Romagna n. 3/2015** che, all'articolo 16 comma 1, che riprendendo l'art. 5 comma 1 del DPR 487/94 e l'art. 5 del DPR 2/1957, stabilisce che *“Nei bandi di concorso, le riserve dei posti previste da leggi speciali nazionali in favore di particolari categorie di soggetti, nonché quelle previste a favore del personale interno, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a selezione”*

### 2.2. DISCIPLINA ORDINARIA

La normativa ordinaria vigente prevede l'applicazione della riserva a favore di diverse categorie di soggetti:

- **Disabili:** la riserva è regolata dalla L.68/1999 – “norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- **Categorie di cui agli artt. 1014 e 678 del Decreto Legislativo n. 66/2010** (volontari delle Forze Armate in ferma breve e ferma prefissata congedati senza demerito; ufficiali di complemento in ferma biennale e ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta). La norma prevede l'obbligo di riservare una quota non inferiore al 30% dei posti messi a concorso;
- **Personale interno ai fini della progressione di carriera:** la riserva è regolata dalle seguenti norme:
  - o **D. Lgs. 165/2001 – art. 52 comma 1 bis** – La norma prevede 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 per cento di quelli messi a concorso”;
  - o **Regolamento Regionale in materia di accesso all'impiego regionale n. 3/2015** “Art. 17 - *Riserva a favore del personale interno ai fini della progressione di carriera- 2. Per fruire dell'applicazione della riserva, il personale dell'Ente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato deve essere in possesso dei requisiti generali previsti per l'accesso dall'esterno, di cui all'art. 2, e deve essere classificato nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto oggetto del concorso; deve*

*inoltre aver maturato, nella stessa categoria, un'anzianità di servizio con contratto a tempo indeterminato presso l'Ente di almeno due anni. 3. La riserva opera sul numero dei posti messi a concorso con arrotondamento all'unità inferiore ed è esclusa in caso di concorso per la copertura di un unico posto vacante."*

- **Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato:** la riserva è regolata dal D. Lgs. 165/2001 - comma 3-bis dell'art. 35: *"Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando."*

### 2.3. DISCIPLINA TRANSITORIA

In materia di riserve nei concorsi insiste anche una normativa transitoria che amplia i soggetti ammessi a questo titolo concorsuale. In particolare:

- **il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 - Comma 2 - Art.20 (Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni) - 2.** *Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*
  - a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
  - b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.*
- **il Decreto Legge n. 148/2017 convertito con modificazioni con L. 172/2017 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili. Modifica alla disciplina dell'estinzione del reato per condotte riparatorie"** – Comma 42 art. 2 bis - *"Per i titolari di contratti stipulati ai sensi dell'articolo 3-bis, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le amministrazioni presso cui gli stessi abbiano prestato la loro attività possono bandire, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50 per cento dei posti messi a concorso, al suddetto personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*
  - a) risulti titolare di un contratto di lavoro flessibile stipulato ai sensi del citato articolo 3-bis, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
  - b) in forza di uno o più contratti stipulati ai sensi dell'articolo 3-bis, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, abbia prestato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni continuativi di attività presso l'amministrazione che bandisce il concorso.*

- **la LR 5/2019 Art. 2 "Modifiche alla legge regionale n. 25 del 2017"** - 1. Dopo il comma 2 dell'articolo 4 della legge regionale 27 dicembre 2017, n. 25 (Disposizioni collegate alla legge regionale di stabilità per il 2018) è

aggiunto il seguente: “2 bis. In attuazione dell’articolo 2-bis, comma 42, del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili), convertito con modificazioni dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172, i requisiti previsti alle lettere a) e b) devono intendersi maturati, anche in forma cumulativa tra diverse forme di lavoro flessibile presso l’amministrazione regionale o la struttura commissariale, a condizione che le attività siano state esercitate presso le sedi commissariali o presso le sedi di servizi della Regione, delle sue Agenzie e dei suoi enti. Ai fini del presente comma, in caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale presso l’amministrazione regionale o la struttura commissariale, si considera anche il periodo maturato presso l’amministrazione di provenienza.”.

### 3. MODALITA’ DI APPLICAZIONE DELLE RISERVE NEI CONCORSI

Richiamate le finalità che l’Amministrazione Regionale intende perseguire con la presente programmazione, ed analizzato il quadro dei rapporti di lavoro flessibile sviluppatosi negli ultimi anni in regione, **risulta pertanto necessario definire un ordine di priorità per l’applicazione delle riserve, nel rispetto dei vincoli definiti dalla disciplina statale e regionale e in applicazione di quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del Regolamento Regionale per l’accesso n. 3/2015.**

Per quanto attiene alle categorie protette, le acquisizioni di unità a copertura della quota d’obbligo di cui alla L. 68/1999 verranno effettuate sulla base delle vigenti convenzioni per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili, sottoscritte ai sensi dell’art. 11 commi 1-2-3 della Legge 12 marzo 1999, nonché in base alla normativa specifica prevista per i soggetti interessati ai sensi dell’art.18 della medesima legge.

Relativamente alle diverse tipologie di titoli di riserva, in ciascuna delle procedure selettive pubbliche previste nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 **si dovranno applicare tutte le riserve richiamate sulla base del seguente ordine di priorità:**

- 1) **categorie di cui agli artt.1014 e 678 del Decreto Legislativo n. 66/2010** (volontari delle Forze Armate in ferma breve e ferma prefissata congedati senza demerito; ufficiali di complemento in ferma biennale e ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta),
- 2) **Personale interno a tempo indeterminato di categoria inferiore ai sensi dell’art. 17, co. 2, del Regolamento Regionale n. 3/2015:** personale dell’Ente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso la Regione Emilia-Romagna, classificato in categoria inferiore, con anzianità di servizio maturata nella stessa categoria con contratto a tempo indeterminato presso l’Ente di almeno due anni.
- 3) **Altre tipologie di riserve:** Le ulteriori categorie riguardano soggetti per i quali la normativa prevede una riserva ai fini della valorizzazione del servizio prestato con contratto di lavoro flessibile/tempo determinato presso l’Ente (D. Lgs. 165/2001, art. 35 comma 3-bis; D.Lgs. n. 75/2017, Art. 20 comma 2; Decreto Legge n.148/2017 convertito con L. 172/2017, art. 2 bis comma 42; L.R. n. 5/2019, art. 2). **Ai fini della riserva, tali categorie verranno considerate a parità di diritto, procedendo quindi alla eventuale applicazione ai candidati riservatari secondo l’ordine di collocazione nella graduatoria finale.**

**I posti riservati che risulteranno non attribuiti alle sopracitate categorie di riservatari verranno attribuiti alla categoria che segue, in ordine di priorità, nel rispetto complessivo delle percentuali massime consentite dalla normativa.**

Nella composizione delle graduatorie in tutte le procedure concorsuali pubbliche previste dal presente piano triennale 2019-2021, si applicheranno le riserve secondo i criteri sopra individuati.

# PTFP 2019-2021

## ALLEGATO F

### VALORI PROFESSIONALI, COMPETENZE E ATTITUDINI DEL PROSSIMO DIPENDENTE REGIONALE

#### LINEE GUIDA PER LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Dopo quasi dieci anni dall'ultima stagione di concorsi a causa del blocco sostanzialmente totale del turn-over dovuto ai limiti posti dalle norme statali, al processo di riordino istituzionale e alla stabilizzazione del precariato, con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il 2019/2021 l'amministrazione regionale apre una stagione di opportunità di crescita professionale per i propri dipendenti e di ricambio generazionale.

Gli ultimi 10 anni sono stati segnati da un forte cambiamento sia dal punto di vista del modello organizzativo che sotto il profilo del sistema di competenze necessarie ad assumere il ruolo di dipendente pubblico. La stessa trasformazione digitale in corso sta ulteriormente cambiando modi e contenuti del *civil servant*.

Con i prossimi concorsi l'amministrazione regionale agisce non solo per far fronte alle ingenti cessazioni per quiescenza dovute all'elevata età media, accelerata da quota 100, ma soprattutto fa un investimento di fiducia sui candidati che, vincendo i concorsi, costituiranno il capitale umano dell'amministrazione regionale per i prossimi 25 anni.

Un rinnovo generazionale che non ha come obiettivo solo quello di ridurre l'età media, oggi superiore ai 52 anni (57 nella dirigenza), ma soprattutto quello di inserire negli organici regionali una nuova generazione di dipendenti pubblici, con nuove competenze e attitudini ma che condividono il sistema di valori professionali propri del dipendente della Regione Emilia-Romagna.

Prendendo spunto da suggerimenti sulle attività di reclutamento contenuti nel Decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", si ritiene utile individuare alcune linee guida per i funzionari che cureranno le procedure di reclutamento, per le commissioni che valuteranno le candidature attraverso diverse prove, ma soprattutto per i **candidati**: per aiutarli ad individuare quali sono i **sistemi di valori professionali, competenze, attitudini e conoscenze** che la Regione si attende dai futuri dipendenti regionali.

Si tratta di un minimo comune denominatore individuato per tutte le procedure concorsuali, per mettere in condizione chi gestirà le procedure di reclutamento ma soprattutto i candidati di affrontare studi e prove concorsuali avendo a riferimento alcuni principi cruciali per la Regione Emilia-Romagna.

#### 1. I VALORI COSTITUZIONALI E STATUTARI

Per la Regione Emilia-Romagna insieme alla conoscenza di settore e/tecnica e al sistema di competenze e skills è fondamentale che siano posti a riferimento del lavoro pubblico i valori fondativi dell'Italia, della Regione Emilia-Romagna e dell'Unione Europea.

Si tratta di valori contenuti:

- nel Titolo Primo della Carta Costituzionale,
- nel Preambolo e nel Titolo Primo dello Statuto della Regione Emilia-Romagna,
- in generale nei Trattati UE, inclusa la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;

L'attività di reclutamento dovrà quindi verificare la conoscenza dei candidati di tali fonti normative e l'adesione dell'individuo che si candida ai valori dichiarati dell'Amministrazione che procede all'assunzione.

## 2. COMPETENZE, ABILITA', CONOSCENZE

Esistono molte metodologie per individuare i criteri grazie ai quali reclutare il personale. Fra i più accreditati vi sono quelli che considerano decisive le capacità e le abilità, oltre che le mere conoscenze tecniche.

La letteratura economica ha da più di un decennio intravisto nelle capacità e abilità i fattori cruciali per lo sviluppo degli stati e i fattori abilitanti per l'occupazione degli individui. Con questo obiettivo l'OECD, ha definito una metodologia per comparare "skills", "abilities" e "knowledges" (competenze, abilità, conoscenze).

Sul sito dello stesso OECD (<https://www.oecd.org/employment/future-of-work>), è possibile rinvenire quali sono le skills, abilities e knowledges più ricercate nel mercato del lavoro in Europa.

Si tratta di skills, abilities e knowledges consultabili dal sito dell'OECD ai link:

[https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbalance.php#IT/IT\\_8/DE/ /%22skills%22%2C%22knowledg e%22%2C%22abilities%22/co](https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbalance.php#IT/IT_8/DE/ /%22skills%22%2C%22knowledg e%22%2C%22abilities%22/co)

Da questa analisi emergono scarsità di skills, abilities e knowledge necessarie per contribuire all'organizzazione aziendale del futuro, tenendo conto della prospettiva di carriera del candidato vincitore pari a 25 anni.

L'attività di reclutamento dovrà quindi indirizzarsi ad individuare non solo le conoscenze scolastiche acquisite dai candidati ma soprattutto quelle skills, abilities e knowledge ricercate in Europa e in Emilia-Romagna per il miglioramento delle organizzazioni sia pubbliche che private.

## 3. ATTITUDINI DIGITALI

Stiamo vivendo i primi anni della rivoluzione digitale. Nei prossimi anni è attesa una accelerazione dei fenomeni di digitalizzazione in particolare nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il possesso di competenze e attitudini digitali sarà sempre di più un prerequisito per lo sviluppo della propria professionalità e per contribuire allo sviluppo della propria organizzazione aziendale.

L'attività di reclutamento dovrà quindi curare questi aspetti non tanto sotto l'aspetto delle conoscenze tecniche ma soprattutto sotto il profilo delle attitudini e delle conoscenze dei principi che guidano la trasformazione digitale di informazioni, processi, attività per verificare il livello di attitudine "al digitale" dei candidati.

## 4. UNA REGIONE APERTA AL MONDO

La Regione Emilia-Romagna ha elaborato e mette in opera politiche di attrazione e internazionalizzazione dei talenti, delle imprese, delle amministrazioni pubbliche, sia in ambito Europeo sia in una dimensione extra europea. A tal fine promuove e sostiene la cooperazione internazionale finalizzata allo sviluppo economico e sociale e la cooperazione territoriale europea, per favorire la progettualità di istituzioni, centri di ricerca, imprese e amministrazioni pubbliche.

La Regione programma e gestisce i fondi europei, orientando ogni azione alla crescita dell'occupazione nel proprio territorio (Patto per il Lavoro, DEFR, Piano delle performance). In tale approccio la Regione Emilia-Romagna ha sostenuto le proprie imprese perché si aprissero ai mercati globali senza delocalizzare la produzione e per accogliere sul proprio territorio imprese internazionali.

Il possesso di attitudini linguistiche, di interessi per le dinamiche e la politica internazionale, di attenzione ai fenomeni globali costituisce un prerequisito per lo sviluppo della propria professionalità in Regione Emilia-Romagna.

L'attività di reclutamento dovrà quindi curare questi aspetti non tanto e solo sotto l'aspetto delle conoscenze linguistiche e tecniche, ma in chiave di conoscenza dei fenomeni che guidano lo sviluppo economico, sociale e culturale nelle regioni del pianeta.

## 5. INTEGRITÀ, CORRETTEZZA E TRASPARENZA

*“Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l’interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all’immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l’azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati. Nei rapporti con i destinatari dell’azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell’azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente. Questo il “di più” che il codice di comportamento dei dipendenti pubblici richiede per affrontare “*

Questo semplice estratto dei “Principi generali” del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici spiega al meglio il “di più” che l’Amministrazione regionale si attende dai nuovi dipendenti. Non basta quindi la conoscenza, non bastano abilità a skill, servono una adesione convinta ai principi di comportamento del dipendente pubblico.

L’attività di reclutamento dovrà quindi curare questi aspetti non solo sotto i profili della conoscenza della normativa ma soprattutto sotto il profilo della conoscenza dei principi che guidano il comportamento corretto e positivo del dipendente pubblico.

## 6. INCLUSIONE E COMPrensIONE DELLE DIVERSE ABILITA’

La Regione Emilia-Romagna, in coerenza con le impostazioni delle politiche messe in opera verso i propri cittadini, intende valorizzare le capacità dei candidati diversamente abili.

La Regione Emilia-Romagna riconosce nell’assunzione delle persone diversamente abili l’opportunità di una maggiore inclusione delle diversità e, perfino, di spiccate capacità rispetto ai candidati normalmente considerati.

L’opportunità del reclutamento di persone diversamente abili, e con diversità fra gli stessi, rappresenta un importante fattore di comprensione e crescita per l’intero capitale umano dei prossimi 25 anni. Soltanto dal confronto quotidiano con diversi modi di vedere e confrontarsi con la realtà, con nuovi codici e nuovi linguaggi, le competenze dell’organizzazione saranno all’altezza di elaborare e mettere in opera le politiche che questi valori richiedono.

A tal fine la Regione si impegna a mettere in opera tutti gli investimenti in tempo, modalità organizzative e infrastrutture per favorire la migliore accoglienza possibile di tutti i futuri colleghi diversamente abili e si impegna a promuovere esplorazioni tecnologiche per favorirne le migliori opportunità di crescita professionale e per permettere il confronto fra abilità differenti.

ALLEGATO N. 1 AL VERBALE N. 8 DEL 18.06.2019 DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

**ALLEGATO N. 1  
AL VERBALE N. 8 DEL 18.06.2019**

**PARERE SULLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE  
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021.**

Il Collegio dei Revisori dei Conti, tenuto conto:

- del D.lgs. n. 165/2001;
- del D.lgs. n. 75/2017;
- della L.R. n. 43/2001;
- dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali e della dirigenza in vigore;
- vista la proposta di deliberazione della Giunta Regionale n. GPG20191036 avente a oggetto: *"piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 conseguente all'analisi organizzativa finalizzata a contenere gli impatti sull'organizzazione regionale del dl 4/2019, a individuare misure di efficientamento delle funzioni e delle strutture regionali, a completare il piano pluriennale per il superamento del precariato e a valorizzare le professionalità dei dipendenti regionali approvazione"*;
- richiamati:
  - l'art. 1, comma 557 e ss. della Legge 296 del 27.12.2006;
  - l'art. 3 del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11.08.2014, n. 114;
  - l'art. 1, comma 228 della Legge 28.12.2015, come modificato dall'art. 16, comma 1-bis, del D.L. 13/2016 e dall'art. 22 del D.L. del 24.04.2017, convertito in legge 21.06.2017 n. 96;
  - l'art. 1, comma 479 lettera c) della Legge 232 del 11.12.2016;
  - l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
  - l'art. 14-bis del D.L. 4/2019;
- atteso che le Regioni possono effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo solamente se sono in possesso di tutti i seguenti requisiti:
  - aver adottato la deliberazione con cui si attesta annualmente la mancanza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33 del D.lgs.165/2001);
  - aver adottato i documenti di programmazione finanziaria e il bilancio di previsione per il periodo di riferimento della programmazione del personale (art. 6 del D.lgs. 165/2001);



Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna ( r\_emiro )  
Assemblea Legislativa ( AOO\_AL )  
AL/2019/0014863 del 18/06/2019 11:07:03

ALLEGATO N. 1 AL VERBALE N. 8 DEL 18.06.2019 DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- aver previsto le relative assunzioni nella programmazione del fabbisogno del personale (art. 6 D.lgs. 165/2001);
- aver rideterminato nell'ultimo triennio la propria dotazione organica (art. 6 del D.lgs. 165/2001);
- preso atto che la Regione ha rispettato:
  - il vincolo finanziario di riduzione della spesa di personale rispetto al dato medio della spesa di personale degli anni 2011-2012-2013 (art. 1, c. 557, e ss. L. 296/2006);
  - le facoltà assunzionali - turn over (art. 1, c. 228, della L. 208/2015 e art. 14-bis del DL 4/2019 convertito);
  - il pareggio di bilancio nell'anno 2016 e nell'anno 2017 (art. 1, c. 475 L. 232/2016) e i termini per l'invio della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (art. 1, comma 723, lett. e), L. 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 art. 13, legge n. 196/2009 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
  - l'obbligo di certificazione dei crediti (art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008);
- considerato che dall'esame della relazione sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 si evince il rispetto di tutti i vincoli sopra riportati;
- visti i pareri di regolarità tecnica e di congruità finanziaria con il bilancio 2019/2021;

**ESPRIME**

- parere favorevole sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 e sul Piano occupazionale, come previsti dalla proposta di deliberazione in oggetto e dai prospetti che si riportano di seguito in sintesi:

Voci consumo delle capacità assunzionali comparto	Esercizio 2019	Esercizio 2020	Esercizio 2021
Capacità disponibile	7.755.184,22	4.948.701,97	4.915.718,13
Residuo capacità anno precedente (la capacità 2019 incorpora il 2018)	-	2.945.523,10	313.222,67
<b>Totale capacità disponibile nell'anno (A)</b>	<b>7.755.184,22</b>	<b>7.894.225,07</b>	<b>5.228.940,80</b>
Numero assunzioni da selezioni interne di categoria D	118,00	-	-
Numero assunzioni da concorsi di categoria D	163,00	175,00	107,00
Numero assunzioni da selezioni interne di categoria C	-	50,00	-
Numero assunzioni da concorsi di categoria C	-	135,00	59,00
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria D	9,00	-	-
Mobilità in ingresso da altri comparti di categoria C	10,00	-	-



ALLEGATO N. 1 AL VERBALE N. 8 DEL 18.06.2019 DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Riassunzione dimessi di categoria B3	1,00	-	-
<b>Totale assunzioni che incidono sul consumo della capacità assunzionale</b>	<b>301,00</b>	<b>360,00</b>	<b>166,00</b>
Consumo capacità assunzionali selezioni interne D e C	239.658,00	73.322,50	-
Consumo capacità assunzionali assunzioni esterne Categoria D	4.317.679,88	4.392.988,25	2.685.998,53
Consumo capacità assunzionale assunzioni esterne Categoria C	230.717,90	3.114.691,65	1.361.235,61
Consumo capacità assunzionale assunzioni esterne Categoria B3	21.605,34	-	-
<b>Totale consumo capacità assunzionale nell'anno (B)</b>	<b>4.809.661,12</b>	<b>7.581.002,40</b>	<b>4.047.234,14</b>
<b>Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (A-B)</b>	<b>2.945.523,10</b>	<b>313.222,67</b>	<b>1.181.706,66</b>

Consumo capacità assunzionale dirigenza 2019/2021	Capacità 2019	Capacità 2020	Capacità 2021	Totali capacità
Capacità assunzionale disponibile nell'anno (A)	33	10	11	54
Consumo capacità assunzionale 2019/2021 (B)	22	3	2	27
<b>Saldo utilizzo capacità assunzionale 2019/2021 (A-B)</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>27</b>

**E RACCOMANDA**

di effettuare, nel corso dell'attuazione del suddetto Programma, una costante opera di monitoraggio di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale con l'adozione, eventualmente, dei correttivi necessari e conseguenti a modifiche della normativa vigente in materia e ai fini del rispetto dei vincoli di bilancio.

Bologna, 18 giugno 2019

Il Collegio dei Revisori dei conti

(Dott. Davide Di Russo)

(Dott. Paolo Sarani)

(Dott.ssa Tania Toller)



Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna ( r\_emiro )  
Assemblea Legislativa ( AOO\_AL )  
AL/2019/0014863 del 18/06/2019 11:07:03

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Cristiano Annovi, Responsabile del SERVIZIO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2019/1036

IN FEDE

Cristiano Annovi

REGIONE EMILIA-ROMAGNA  
Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Francesco Raphael Frieri, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2019/1036

IN FEDE

Francesco Raphael Frieri

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Onelio Pignatti, Responsabile del SERVIZIO BILANCIO E FINANZE esprime, ai sensi della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., il parere sugli equilibri economico-finanziari in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2019/1036

IN FEDE

Onelio Pignatti

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

**Atti amministrativi**

**GIUNTA REGIONALE**

Delibera Num. 1001 del 18/06/2019

Seduta Num. 22

OMISSIS

---

L'assessore Segretario

Costi Palma

---

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi