

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi
GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1264 del 02/08/2021

Seduta Num. 37

Questo lunedì 02 **del mese di** agosto
dell' anno 2021 **si è riunita in** video conferenza
la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Bonaccini Stefano	Presidente
2) Schlein Elena Ethel	Vicepresidente
3) Calvano Paolo	Assessore
4) Colla Vincenzo	Assessore
5) Corsini Andrea	Assessore
6) Felicori Mauro	Assessore
7) Lori Barbara	Assessore
8) Mammi Alessio	Assessore
9) Priolo Irene	Assessore
10) Salomoni Paola	Assessore

Funge da Segretario l'Assessore: Corsini Andrea

Proposta: GPG/2021/1227 del 16/07/2021

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

Assessorato proponente: ASSESSORE AL BILANCIO, PERSONALE, PATRIMONIO, RIORDINO ISTITUZIONALE

Oggetto: PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 E ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI 2021. APPROVAZIONE.

Iter di approvazione previsto: Delibera ordinaria

Responsabile del procedimento: Cristiano Annovi

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

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

a) 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;

b) 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 l'art. 11 "Revisione della dotazione organica" della Legge Regionale 26 novembre 2001, n. 43 che dispone "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."

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. 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 delle esperienze maturate in regione con rapporti di lavoro flessibile 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. 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 del triennio 2019/2021 prevedendo di pubblicare procedure concorsuali di categoria D e C con riserve per i collaboratori in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2 del D.lgs. 75/2017;

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;

Vista la propria delibera n. 1001 del 18 giugno 2019 "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" che qui si intende integralmente richiamata, ed in particolare l'allegato D) denominato "Piano occupazionale per il triennio 2019/2021";

Dato atto che il provvedimento di programmazione triennale dei fabbisogni di personale richiamato, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, è stato finalizzato ad approvare:

- a) 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 delle professionalità maturate dal personale interno;
- b) gli obiettivi e i contenuti della nuova programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021;
- c) la verifica del rispetto dei vincoli che insistono sui fabbisogni di personale, compresi quelli finanziari e di finanza pubblica;
- d) la rideterminazione della dotazione organica al fine di adeguarla alla nuova programmazione;
- e) il programma delle misure assunzionali da adottare per realizzare il piano dei fabbisogni di personale;
- f) l'insieme di valori professionali, competenze e abilità minime da ricercare nei candidati alle procedure di reclutamento;

Viste le modifiche apportate al Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 con le Deliberazioni della Giunta regionale:

- n. 2157 del 22/11/2019 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021 ADOTATO CON DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE N. 1001/2019. MODIFICA DELL'ALLEGATO D PER PROCEDERE ALL'ASSUNZIONE URGENTE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DEL SERVIZIO AREA ROMAGNA DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA SICUREZZA TERRITORIALE E LA PROTEZIONE CIVILE. APPROVAZIONE";
- n. 365 del 20/04/2020 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021. ADEGUAMENTO URGENTE DELLE PROCEDURE ASSUNZIONALI CONSEGUENTE ALLE DISPOSIZIONI DI CUI ALL'ART. 1 DEL DL 162/2019 CONVERTITO CON L. 8/2020 AL FINE DI COMPLETARE IL PIANO DI SUPERAMENTO DEL PRECARIATO, VALORIZZARE IL PERSONALE INTERNO E FARE FRONTE ALL'EMERGENZA COVID-19. APPROVAZIONE";
- n. 900 del 20/07/2020 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021. ADEGUAMENTO DELLE PROCEDURE ASSUNZIONALI PER GARANTIRE IL CONSOLIDAMENTO DELLA DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE PER FARE FRONTE ALL'EMERGENZA COVID-19. APPROVAZIONE";
- n. 1615 del 16/11/2020 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021. ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI PER FARE FRONTE ALL'INCREMENTO DELLE CESSAZIONI, ALL'AVVIO DEI CONCORSI PER DIRIGENTI E CONTESTUALE RIDETERMINAZIONE DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. APPROVAZIONE";

- n. 278 del 01/03/2021 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021. ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI AGLI ESITI DELLE PROCEDURE 2020 E AGLI ANDAMENTI OCCUPAZIONALI 2021. APPROVAZIONE"

Dato atto che le modifiche apportate alla DGR 1001/2019 ne hanno confermato la validità adeguando il quadro delle misure assunzionali:

- per fare fronte ad una evoluzione incrementale delle cessazioni dei rapporti di lavoro a causa di quiescenza e/o quota 100 e/o altre cause,
- per incrementare le misure disponibili a raggiungere l'obiettivo di superare il precariato tramite stabilizzazioni alla luce di quanto disposto dall'art. 1, comma 1-bis del Decreto-legge n. 162/2019, convertito con Legge n. 8/2020 (Milleproroghe 2020)
- per incrementare le misure disponibili a valorizzare le professionalità interne elevando le quote assegnate ai concorsi interni per il passaggio tra le aree alla luce di quanto disposto dall'art. 1, comma 1-ter del Decreto-legge n. 162/2019, convertito con Legge n. 8/2020 (Milleproroghe 2020)
- per fare fronte all'emergenza covid-19 consolidando il quadro della Dirigenza a profilo sanitario e sociale in posizione di Comando non oneroso da Aziende sanitarie alla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare e dell'Agenzia sanitaria e sociale regionale;
- per avviare le procedure concorsuali per la dirigenza con un orizzonte temporale fino al 2023 anche al fine di rientrare nei limiti del 10% di dirigenti a tempo determinato (art. 18 L.r. 43) in relazione alla dotazione organica;
- per garantire in tempi brevi l'assunzione dei Dirigenti indispensabili a garantire servizi critici anche ricorrendo a scorrimenti di graduatorie concorsuali di enti regionali e/o scorrimenti di graduatorie di altri enti pubblici del territorio e/o mobilità tra enti e/o comandi temporanei da altri per garantire la continuità dei servizi in attesa della conclusione dei concorsi pubblici da Dirigente;
- per superare gli ultimi comandi da enti locali di lunga durata attivati negli anni di blocco del turn-over tramite mobilità tra enti per consolidare le esperienze professionali maturate in regione;

Preso atto che il presente provvedimento, nel rispetto delle disposizioni normative richiamate, è finalizzato:

- a) ad approvare il resoconto dell'avanzamento della programmazione 2019/2021 al fine di redigere la nuova programmazione che ricomprensca le eventuali misure ancora da attuare o tuttora in corso;
- b) a confermare gli esiti dell'analisi organizzativa approvata nel 2019, comprensiva di un quadro generale sull'andamento degli organici della Regione e degli obiettivi organizzativi e di gestione delle risorse umane da confermare nel triennio

2021/2023 per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione regionale;

- c) ad individuare gli obiettivi e i contenuti della nuova programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023;
- d) a verificare il rispetto dei vincoli che insistono sui fabbisogni di personale, compresi quelli finanziari e di finanza pubblica;
- e) a rideterminare la dotazione organica al fine di adeguarla alla nuova programmazione;
- f) ad approvare il programma delle misure assunzionali da adottare per realizzare il piano dei fabbisogni di personale;
- g) ad approvare l'insieme di valori professionali, competenze e abilità minime da ricercare nei candidati alle procedure di reclutamento;
- h) ad approvare gli indirizzi per l'applicazione delle tipologie di riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici - area comparto -;

Visto **l'allegato A** al presente provvedimento **"RELAZIONE ISTRUTTORIA SULLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI VERIFICA DEI VINCOLI DI SPESA E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA"** che, in continuità con l'analisi organizzativa e gli obiettivi fissati dalla DGR 1001/2019 e successive modificazioni, provvede a rendere conto:

- dell'andamento degli organici regionali nel periodo 2018/2021
- dei trend occupazionali per il triennio 2021/2023;
- dell'andamento della lotta al precariato nel periodo 2018/2021;
- delle cessazioni attese e dei fabbisogni assunzionali nelle strutture ordinarie per il triennio 2021/2023;
- dell'adeguamento del dimensionamento organici delle strutture ordinarie a fronte di cambiamenti organizzativi e specifiche fonti di finanziamento;
- dei nuovi fabbisogni assunzionali e del loro riparto tra le diverse strutture organizzative ordinarie di vertice;
- delle nuove procedure assunzionali da prevedere per il triennio 2021/2023 dando contestualmente conto dello stato d'avanzamento delle procedure programmate dall'esercizio 2021;
- delle modalità di pianificazione delle assunzioni nell'arco del triennio 2021/2023
- della disciplina per garantire la stabilità degli organici assegnati ad ogni struttura organizzativa di vertice;
- dell'andamento delle selezioni interne e delle misure di lotta al precariato
- della programmazione di nuove misure assunzionali per completare la lotta al precariato e la valorizzazione delle professionalità interne;

Dato atto che **l'allegato A** provvede inoltre a:

- **dare conto del rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale** della programmazione 2019/2021 e della programmazione 2021/2023 (**paragrafo 6**);

- **rideterminare la dotazione organica dell'ente** per dare conto dei cambiamenti indotti dal presente provvedimento di programmazione dei fabbisogni (**paragrafo 7**);

Visti i provvedimenti normativi che fissano il nuovo quadro in materia di limiti assunzionali per le Regioni a statuto ordinario, ovvero:

- il DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 *"Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi"*, ed in particolare l'art. 33 *"Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"*;
- il Decreto 3 settembre 2019 (GU 4/11/2019 n. 258) *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni"*;

Evidenziato che, alla luce dell'entrata in vigore dell'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e del Decreto 3 settembre 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'11 novembre 2019, dal 2020 è stato modificato il sistema di vincoli assunzionali applicati alla Regione Emilia-Romagna e risulta necessario rideterminare dal 2020 tutti i limiti e vincoli applicati alle spese di personale alla Regione al fine di fissare i nuovi vincoli e dimostrarne il rispetto in sede di aggiornamento della programmazione dei fabbisogni;

Visto il **paragrafo 6 "Vincoli di spesa di personale" dell'Allegato A**, in cui si dà conto:

- del calcolo dei limiti di spesa di personale da applicare alla regione dall'esercizio 2020 in applicazione del Decreto 3 settembre 2019 richiamato;
- del rispetto dei valori soglia da rispettare in materia di spese di personale in vigore dal 2020 e per gli esercizi successivi;
- del rispetto dei limiti di spesa in materia di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010;

Visti inoltre:

- la "Convenzione operativa per la definizione dei rapporti di collaborazione tra il Commissario delegato per la ricostruzione e le strutture organizzative della regione Emilia-Romagna" approvata con Delibera di Giunta n. 1039 del 29/6/2021 che garantisce la neutralità finanziaria per il bilancio regionale delle assunzioni a tempo determinato da parte della Regione per garantire il supporto operativo alla Gestione commissariale nelle attività di ricostruzione;
- lo schema di DPCM del 2 luglio 2021 in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale a titolo "Riparto di risorse finanziarie ai sensi dell'art. 1, comma 702, della legge 30 dicembre 2020, n. 178" che garantisce la neutralità

finanziaria per il bilancio regionale delle assunzioni a tempo determinato da parte della Regione per il potenziamento degli organici per l'attività di contrasto e prevenzione al dissesto idrogeologico;

Evidenziata inoltre la necessità, alla luce del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021/2023 di cui al presente provvedimento, di aggiornare la dotazione organica dell'ente al fine di adempiere:

- alle disposizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001 che ha introdotto 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;
- alle disposizioni 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."*

dando contestualmente atto che per l'adeguamento della dotazione organica si è proceduto applicando la metodologia 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"*;

Visto il **paragrafo 7 "Rideterminazione della Dotazione organica" dell'Allegato A**, in cui sono riprodotte:

- al **paragrafo 7.2** le **verifiche della consistenza iniziale della dotazione organica**;
- al **paragrafo 7.3** la **rimodulazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni programmati** con il presente provvedimento;
- al **paragrafo 7.4** la **dotazione organica rideterminata**;

Rilevato che sono state consultate in merito al presente provvedimento le direzioni generali e le agenzie coinvolte nel processo di predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, che, con richieste conservate agli atti:

- hanno avanzato richieste di aggiornamento delle misure assunzionali anche al fine di completare il piano di superamento del precariato, di valorizzazione delle competenze interne e di consolidamento di personale in comando nell'organico regionale;
- hanno condiviso quanto proposto in data 05/07/2021 in Comitato di Direzione, allargato ai direttori di agenzia e istituto;
- hanno avanzato richieste di integrazione degli organici assegnati sulla base di specifici finanziamenti di terze parti;
- hanno precisato la tipologia dei propri fabbisogni individuando le specifiche posizioni lavorative per ciascuna assunzione, anche alla luce degli andamenti occupazionali al 1° maggio 2021 e agli effetti dei processi di mobilità interna ed esterna da completarsi entro il 31/12/2021;

Preso atto del fabbisogno assunzionale esplicitato dalla Dg - Assemblea legislativa nella Deliberazione Up n. 27 del 10 giugno 2021 "Linee d'indirizzo in materia di organizzazione e definizione dei fabbisogni di personale 2021-2023 della Direzione generale -Assemblea legislativa";

Rilevata inoltre la necessità di individuare le misure assunzionali comprensive dello stato d'avanzamento delle procedure previste, aggiornando quelle ancora da espletare sulla base di quanto previsto nell'**allegato B - Piano occupazionale per il triennio 2021/2023 aggiornato al 1° maggio 2021** - al presente provvedimento, all'interno del quale sono state aggiornate tutte le procedure avviate sulla base degli andamenti rilevati fino al 1° maggio 2021;

Dato infine atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 adegua per l'esercizio 2021 quanto già programmato nel rispetto dei fabbisogni assunzionali già fissati per il triennio 2019/2021 e che le assunzioni per il triennio 2021/2023 avverranno sulla base della disciplina riprodotta ai paragrafi 4.5 e 4.6 dell'Allegato A;

Visto **l'allegato C - Indirizzi per l'applicazione delle tipologie di riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi**

pubblici previsti nel piano occupazionale per il triennio 2021/2023;

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 D - 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;

Rilevato che il presente provvedimento è improntato al rispetto dei seguenti principi e vincoli:

- il principio della neutralità finanziaria della dotazione organica;
- le limitazioni poste alle capacità assunzionali dell'ente per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023;
- il principio delle limitazioni delle spese per il personale con rapporti di lavoro flessibile;

Dato inoltre atto che la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 rispetta le limitazioni poste alle spese di personale in rapporto alla programmazione economica e finanziaria dell'ente per gli esercizi 2021 e successivi così

come aggiornati alla luce dell'art. 33 del Decreto-Legge n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e del Decreto 3 settembre 2019 *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni"* della Presidenza del Consiglio dei ministri, dipartimento per la Pubblica Amministrazione;

Verificato che sono stati rispettati:

- l'obiettivo del pareggio di bilancio negli anni 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 (art. 1, comma 475 L. 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. 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. 196/2009 (art. 9, comma 1-quinques, DL 113/2016;

Dato inoltre atto che, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 545 della L. 160/2019, dall'esercizio 2020, le Regioni non sono sottoposte al vincolo del 50% di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 e non sono sottoposte 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 8 luglio 2021 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 Revisori dei Conti** riprodotto in **allegato E** al presente provvedimento;

Acquisita l'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa;

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;
- n. 56 del 25/01/2016 "Affidamento degli incarichi di Direttore Generale della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 43 della L.R. 43/2001";
- n. 270/2016 "Attuazione prima fase della riorganizzazione avviata con Delibera 2189/2015";

- n. 622 del 28/04/2016 "Attuazione seconda fase della riorganizzazione avviata con delibera 2189/2015";

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, personale, patrimonio, riordino istituzionale Paolo Calvano;

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 l'**allegato A "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 - Relazione istruttoria sulla programmazione dei fabbisogni, verifica dei vincoli di spesa e rideterminazione della dotazione organica"**, comprendente:

- l'andamento degli organici regionali nel periodo 2018/2021
- l'analisi dei trend occupazionali per il triennio 2021/2023;
- l'andamento della lotta al precariato nel periodo 2018/2021;
- le cessazioni attese e i fabbisogni assunzionali da prevedere nelle strutture ordinarie per il triennio 2021/2023;
- l'adeguamento del dimensionamento organici delle strutture ordinarie a fronte di cambiamenti organizzativi e specifiche fonti di finanziamento;
- i nuovi fabbisogni assunzionali e il loro riparto tra le diverse strutture organizzative ordinarie di vertice;
- il riepilogo delle nuove misure assunzionali da prevedere per il triennio 2021/2023 dando contestualmente conto dello stato d'avanzamento delle procedure programmate dall'esercizio 2021;
- le modalità di pianificazione delle assunzioni nell'arco del triennio 2021/2023
- la disciplina per garantire la stabilità degli organici assegnati ad ogni struttura organizzativa di vertice;
- l'andamento delle selezioni interne e delle misure di lotta al precariato
- la programmazione di nuove misure assunzionali per completare la lotta al precariato e la valorizzazione delle professionalità interne;
- la dimostrazione del rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale della programmazione 2019/2021 e della programmazione 2021/2023 (paragrafo 6);
- la rideterminazione della dotazione organica dell'ente al fine di adeguarla ai cambiamenti indotti dal presente provvedimento di programmazione dei fabbisogni (paragrafo 7)

- 2) di approvare l'**allegato B "Piano occupazionale per il triennio 2021/2023 aggiornato al 1° luglio 2021"** che aggiorna lo stato d'avanzamento delle procedure assunzionali previste per il l'esercizio 2021 e il triennio 2021/2023 con la precisazione che, qualora il personale assunto a tempo indeterminato tramite una delle procedure programmate venga contestualmente assegnato ad una struttura speciale o collocato in comando/distacco o in aspettativa per un periodo superiore ai 12 mesi, il Servizio Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e comunicazione di Servizio è autorizzato ad integrare l'organico della struttura ordinaria a cui era destinata la risorsa provvedendo a scorrere la graduatoria della medesima famiglia professionale o altra graduatoria coerente con il fabbisogno programmato;
- 3) di approvare l'**allegato C "Indirizzi per l'applicazione delle tipologie di riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici previsti nel piano occupazionale per il triennio 2021/2023"**
- 4) di prevedere che il requisito di partecipazione alle procedure da attivare in applicazione del sopracitato art. 22 co.15 del D.lgs. 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;
- 5) di approvare l'**Allegato D "Linee guida per le procedure di reclutamento"**
- 6) di autorizzare il Servizio Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di Servizio a prorogare, nel rispetto dei limiti di legge e, se richiesto dalle Direzioni generali o Agenzie competenti, anche al fine di garantire continuità ai servizi per fare fronte all'emergenza Covid-19 e al posticipo della conclusione delle procedure concorsuali e assunzionali conseguenti:
- a prorogare, nei limiti previsti dal CCNL Funzioni locali, dei rapporti di lavoro a tempo determinato non coinvolti nei processi di stabilizzazione in scadenza nel corso dell'esercizio 2021 fino alla assunzione del personale di ruolo sulle medesime posizioni dalle graduatorie concorsuali del personale di ruolo di categoria C e D;
 - la proroga dei comandi in ingresso presso le strutture regionali nei limiti di cui al D.lgs. 165/2001 e della LR 43/2001;
- 7) di precisare che per soddisfare le esigenze professionali individuate dalla seguente programmazione si procederà secondo le modalità di reclutamento esposte nell'allegato B) 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 solo per posizioni lavorative per cui non siano in corso di validità procedure selettive, secondo le modalità previste con determinazioni del Responsabile del Servizio organizzazione e Sviluppo n. 3524/2011 e n. 1435/2012;
 - le procedure di mobilità interna così come disciplinate con propria delibera n. 382/2013, in via sperimentale verranno attivate al termine delle procedure di reclutamento esterno e comunque prima dell'assunzione delle nuove unità, a cui potranno partecipare i dipendenti regionali dichiarati vincitori o idonei nell'ambito delle procedure selettive interne;
- 8) 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;
- 9) di attestare che la Regione Emilia-Romagna ha rispettato e rispetta i vincoli di finanza pubblica in materia di personale per gli esercizi 2019, 2020 e 2021;
- 10) di autorizzare il Direttore Generale Risorse Europa, Innovazione e Istituzioni, per quanto di propria competenza, all'attuazione delle procedure previste dal presente piano di reclutamento;
- 11) di dare mandato agli incaricati della gestione delle procedure di reclutamento di applicare le linee guida riprodotte nell'allegato C al fine individuare la migliore e legittima sovrapposizione fra i valori professionali dichiarati dell'Amministrazione regionale in relazione a quelli dei candidati;
- 12) di prevedere che il requisito di partecipazione alle procedure concorsuali da attivare in applicazione del sopracitato art. 22 co.15 del D.lgs. 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;
- 13) di dare mandato al Direttore Generale competente in materia di risorse umane ed organizzazione di avviare le necessarie verifiche finalizzate a:
- adeguare l'attuale impianto di classificazione del personale dell'area comparto alle nuove esigenze di competenze professionali emergenti con il presente provvedimento;
 - adeguare l'attuale impianto di classificazione del personale dell'area dirigenza alle nuove esigenze di competenze

professionali emergenti con il presente provvedimento, fissando da subito l'obiettivo di integrare il sistema di classificare omogeneo con quello del comparto integrando e superando quanto previsto dalla DGR 2479/2008 *"Approvazione del piano delle procedure selettive per l'accesso alla qualifica dirigenziale"*;

- 14) 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. 165/2001

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

ALLEGATO A

RELAZIONE ISTRUTTORIA SULLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI VERIFICA DEI VINCOLI DI SPESA E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

luglio 2021

SOMMARIO

1. PREMESSE	2
2. QUADRO NORMATIVO	5
3. ANDAMENTO ORGANICI 2018/2021 E PROIEZIONI 2021/2023	14
3.1. ORGANICI A TEMPO INDETERMINATO 2018/2021 E LOTTA AL PRECARIATO	14
3.2. ANDAMENTO ORGANICI 2018/2021	15
3.3. CESSAZIONI ORGANICI STRUTTURE ORDINARIE 2021/2023	16
4. ORGANICI, FABBISOGNI E PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI NELLE STRUTTURE ORDINARIE	17
4.1. DIMENSIONAMENTO ORGANICI	17
4.2. FABBISOGNI ASSUNZIONALI	18
4.3. ASSUNZIONI DA PROGRAMMARE PER SODDISFARE I FABBISOGNI	19
4.4. RIEPILOGO MISURE ASSUNZIONALI 2021/2023	21
4.5. PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI	23
4.6. DISCIPLINA PER GARANTIRE LA STABILITA' DEGLI ORGANICI ASSEGNATI	24
5. SELEZIONI INTERNE E LOTTA AL PRECARIATO	25
5.1. DETERMINAZIONE DELLE QUOTE ASSUNZIONALI DA DEDICARE A SELEZIONI INTERNE	26
5.2. RIPARTO DEI POSTI ASSEGNATI ALLE SELEZIONI INTERNE	26
5.3. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO: CONCLUSIONE DELLE STABILIZZAZIONI	27
6. VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE	28
6.1. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE PER GLI ESERCIZI 2021 E SUCCESSIVI	28
6.2. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA PER IL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE	31
7. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA	32
7.1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI	32
7.2. VERIFICHE DELLA CONSISTENZA INIZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA	33
7.3. RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA SULLA BASE DEI FABBISOGNI PROGRAMMATI	34
7.4. DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA	36

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, compresi i direttori generali, i direttori di agenzia, i dirigenti e tutto il personale del comparto, comprese le strutture speciali, della Regione.**

Il presente documento viene redatto per dare conto del processo di programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e comprende l'analisi dei fabbisogni assunzionali da assolvere nel triennio di riferimento avendo a riferimento:

- tutte le posizioni per il comparto e la dirigenza, compresi i direttori generali e i direttori di agenzia e istituto;
- tutte le 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;
- il personale con contratto di lavoro flessibile inquadrato per far fronte a sostituzioni, picchi di lavoro, eventi straordinari e progetti di lunga durata;
- gli organici alle dirette dipendenze degli organi di governo e quindi, in Regione Emilia-Romagna, tutte gli organici assunti o assegnati alle strutture speciali della Giunta e dell'Assemblea legislativa.

Sono esclusi dal processo di programmazione:

- il personale con contratto di lavoro flessibile inquadrato per far fronte a sostituzioni, picchi di lavoro, eventi straordinari, a progetti di breve durata nonché le proroghe di rapporti di lavoro a tempo determinato necessari a garantire la stabilizzazione di dipendenti ovvero garantire continuità ai servizi in attesa delle assunzioni di personale a tempo determinato da graduatorie concorsuali;
- il personale in avvalimento dal SSR;
- il personale in posizione di comando per periodi limitati, comunque non superiori a sei mesi, e/o per passaggio di consegne a seguito di procedure di mobilità.
- Il personale delle strutture speciali alle dirette dipendenze degli organi di governo della Giunta e dell'Assemblea legislativa per il quale il presente documento riserva solo una rappresentazione sintetica dei posti riservati in dotazione organica.

Tutti i fabbisogni rappresentati nel presente documento comprendono inoltre le misure presenti nel piano dei fabbisogni 2019/2021 non ancora completate al 1° maggio 2021.

Nel presente documento, confermando il processo di analisi organizzativa approvato con la DGR 1001/2019, si rende conto, a distanza di 36 mesi dalla precedente analisi, della tipologia e quantità delle cessazioni di dipendenti negli organici regionali e del mutamento di fabbisogni di professionalità per il triennio 2021-2023 da parte di tutte le Direzioni generali, compresa la direzione generale Assemblea legislativa e le Agenzie regionali.

Al processo di aggiornamento degli andamenti reali negli ultimi 36 mesi è seguito il processo di individuazione delle procedure assunzionali individuate per soddisfare i fabbisogni rilevati nei limiti di finanza pubblica e degli spazi finanziari del bilancio 2021/2023.

Il presente documento pertanto integra i fabbisogni già rilevati in sede di analisi organizzativa con l'individuazione di nuovi fabbisogni professionali emersi da maggio 2019 a giugno 2021 per fare fronte agli effetti di quota cento ovvero di altre dimissioni sopraggiunte anche alla luce del mutato contesto di vincoli assunzionali in vigore da gennaio 2020.

Il processo di analisi e l'individuazione degli strumenti assunzionali ha visto coinvolte tutte le Direzioni generali, compresa la Direzione generale Assemblea legislativa e le Agenzie regionali e ha avuto come obiettivi sia per il comparto che per la dirigenza:

- l'individuazione delle trasformazioni dei fabbisogni professionali avvenute nell'ente nel triennio 2019/2021;
- la quantificazione dei fabbisogni di ogni struttura regionale con l'obiettivo di consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche a fronte della riduzione di oltre il 30% dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause nel periodo 2019/2023;
- 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, alla programmazione NextGenUE 2021-2027, al PNRR 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;
- l'ampliamento delle possibilità di superamento del precariato previste dalle modifiche introdotte dal Milleproroghe 2020 e 2021;
- il completamento nel biennio 2022/2023 del programma di rientro o trasferimento definitivo di organici ad enti terzi del personale distaccato a seguito della LR 13/2015 per il quale è necessario programmare i servizi regionali di assegnazione in ragione delle professionalità maturate, dei profili professionali e degli accordi sindacali in materia;
- il completamento del superamento dell'organico precario del commissario straordinario per la ricostruzione degli effetti del sisma 2012 a favore di organico stabile presso le strutture regionali finanziato tramite convenzione di servizio con la gestione commissariale;
- l'ampliamento degli organici della Agenzia Regionale della Protezione Civile per fare fronte ai fenomeni di dissesto idrogeologico a fronte di specifico finanziamento derivanti dall'art. 1, comma 702, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178
- il consolidamento del potenziamento di organici di profilo sanitario in capo alla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare per fare fronte agli effetti della pandemia Covid-19 e del potenziamento dei servizi sanitari e sociosanitari conseguenti.

L'intero processo di analisi funzionale ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogni di Personale in vigore è stato inoltre realizzato avendo a riferimento:

- il principio del contenimento della spesa di personale nei limiti fissati dal bilancio pluriennale 2021/2023;
- il rispetto dei limiti di spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile;
- il rispetto del limite del 10% per il personale dirigenziale presso le strutture speciali 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 assunzionali della Regione è stato rivisitato a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 33, comma 1, del DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e del successivo Decreto applicativo emanato dalla Presidenza del Consiglio, Dipartimento per la Pubblica Amministrazione, 3 settembre 2019 (GU 4/11/2019 n. 258) *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni"*. Il nuovo quadro normativo ha previsto il superamento del modello in uso fino all'esercizio 2019 basato sulle limitazioni al turn-over del personale a tempo indeterminato sostituendolo con un nuovo modello basato su indicatori di sostenibilità finanziaria dell'intero costo di personale in rapporto alle entrate dell'ente.

Il quadro generale dell'adeguamento della programmazione dei fabbisogni di personale, di cui il presente documento costituisce istruttoria tecnica e amministrativa, è stato esaminato ed approvato il 5 luglio 2021 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 aggiornati sulla base dell'art. 33, comma 1 del DL 34/2019;
- la rendicontazione delle assunzioni e cessazioni di personale nel periodo 1/1/2018 – 31/7/2021;
- il quadro degli organici consolidati al 1° maggio 2021 e le cessazioni programmate a stimate per il triennio 2021/2023;
- gli spazi finanziari disponibili per acquisire risorse umane a tempo indeterminato e determinato nel triennio 2021/2023 alla luce del bilancio di previsione 2021/2023;
- 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, al PNRR, alla Programmazione 2021/2027 NextGenUE 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 tra cui:
 - 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 ulteriori quote di fabbisogni da riservare ai precari per completare il programma per il superamento del precariato avviato nel 2017;
 - o il progressivo superamento della gestione diretta di organici da parte del commissario straordinario sostituendolo con organici convenzionati stabili da parte delle strutture regionali;
- il completamento, a partire da gennaio 2022, 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 al fine di verificare 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 del D.lgs. 165/2001 “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”** che recita: *“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. 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.”*
- **Art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”**, che recita: *“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 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è 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 della L. 56/2019 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”**, 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. (omissis)....”

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

- **art. 6, comma 2 del D.lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”,** che recita **“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. 33, comma 1, del DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 “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 a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 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”;**
- **Decreto 3 settembre 2019 (GU 4/11/2019 n. 258) “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni”,** che recita **“Art. 1. Ambito soggettivo, decorrenza e finalità. 1. Il presente decreto è finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all’art. 33, comma 1 del decreto-legge 30**

aprile 2019, n. 34, e si applica alle regioni a statuto ordinario a decorrere dal 1° gennaio 2020. **Art. 2. Definizioni** 1. Ai fini del presente decreto, sono utilizzate le seguenti definizioni: a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; b) entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata. **Art. 3. Differenziazione delle regioni per fascia demografica** 1. Per le finalità del presente decreto, le regioni sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche: a) regioni con meno di 800.000 abitanti; b) regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti; **c) regioni da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti;** d) regioni da 5.000.000 a 5.999.999 abitanti; e) regioni con 6.000.000 di abitanti e oltre. **Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale** 1. In attuazione dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2, non deve essere superiore alle seguenti percentuali: a) regioni con meno di 800.000 abitanti, 13,5 per cento; b) regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti, 11,5 per cento; **c) regioni da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti, 9,5 per cento;** d) regioni da 5.000.000 a 5.999.999 abitanti, 8,5 per cento; e) regioni con 6.000.000 di abitanti e oltre, 5,0 per cento. 2. Le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5. **Art. 5. Percentuali massime di incremento in fase di prima applicazione** 1. In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni di cui all'art. 4, comma 2, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. **Art. 6. Disposizioni finali** 1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 -quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-regioni."

- **Indicazioni operative concernenti l'assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria, di cui al D.M. 3 settembre 2019 del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze** emanate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 18 dicembre 2019 (Prot. 19/212/CR7/C1) che prevedono "Il D.M. 3 settembre 2019 individua, all'articolo 4, i valori soglia di massima spesa del personale e stabilisce che, le Regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di cui sopra, possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle Entrate correnti come di seguito indicate, inferiore al valore soglia e nei limiti stabiliti dall'articolo 5 dello stesso D.M. Per le entrate correnti i valori di riferimento sono: la media degli accertamenti relativi ai Titoli I, II, e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata inerenti i fabbisogni nazionali standard ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs n. 68/2011, ossia tutta la Tipologia 102 (Tributi destinati al finanziamento della sanità) del Titolo I delle entrate, e al Fondo Nazionale Trasporti nonché al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità del triennio considerato, come risultante dal rendiconto di gestione. Precisamente, al fine di determinare le entrate correnti di cui

all'art. 2, comma 1, lettera b), del D.M. 3 settembre 2019, in relazione agli ultimi tre rendiconti della gestione approvati: a) occorre defalcare dagli accertamenti relativi ai Titoli I, II e III le risorse la cui destinazione è vincolata individuate come dinanzi indicate, ossia tutta la Tipologia 102 del Titolo I delle entrate, il Fondo Nazionale dei Trasporti e, con riferimento all'ultima annualità del triennio considerato, il fondo crediti di dubbia esigibilità relativo ai Titoli I, II e III, come risultante dal rendiconto di gestione; b) agli accertamenti delle entrate correnti dei Titoli I, II e III, come defalcati secondo le indicazioni di cui alla precedente lettera a), occorre calcolare la media relativa al triennio considerato. Il valore ottenuto a seguito delle operazioni elencate alle precedenti lettere a) e b) rappresenta le entrate correnti di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), del D.M. 3 settembre 2019. Per la spesa di personale i valori di riferimento sono: gli impegni di competenza di spesa per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato in corrispondenza del macroaggregato 1.01 "Redditi da lavoro dipendente" del piano dei conti finanziario di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 118/2011 e s.m.i. e del macroaggregato 1.03 i codici di spesa: U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999."

- **L'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020**, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 **"Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia"**, che recita *"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"*
- **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 1º 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 1º 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. “

3. ANDAMENTO ORGANICI 2018/2021 E PROIEZIONI 2021/2023

Nel seguente paragrafo vengono analizzati gli andamenti degli organici dal 2018 al 2021 e le proiezioni per il triennio 2021/2023.

3.1. ORGANICI A TEMPO INDETERMINATO 2018/2021 E LOTTA AL PRECARIATO

L'andamento delle **cessazioni di organici a tempo indeterminato** nell'ente dal 1° gennaio 2018 è stato il seguente:

Cessazioni a tempo indeterminato	Cessazioni per anno (1/1/2018 - 1/7/2021)					Cessazioni per categoria (1/1/2018 - 1/7/2021)					
	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo	A	B	C	D	DIR	Totale complessivo
DECESSO	11	5	4	5	25	0	7	8	10	0	25
DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI	31	22	28	14	95	0	14	35	43	3	95
DISPENSA DAL SERVIZIO	4	2	6	5	17	0	5	5	7	0	17
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
PENSIONAMENTI (LIMITI ETA' E SERVIZIO)	122	69	128	66	385	0	51	118	190	26	385
DIMISSIONI QUOTA 100 DL 4/2019	0	67	60	33	160	0	8	43	99	10	160
CESSAZIONE PER PASSAGGIO DI CATEGORIA	1	0	112	42	155	0	1	154	0	0	155
MOBILITA' IN USCITA	22	15	13	10	60	0	4	27	28	1	60
Totale cessazioni a tempo indeterminato	191	180	352	175	898	0	91	390	377	40	898

L'andamento delle **assunzioni a tempo indeterminato** nell'ente, nel medesimo periodo di riferimento, è stato il seguente:

Assunzioni a tempo indeterminato	Assunzioni per anno (1/1/2018 - 1/7/2021)					Assunzioni per categoria (1/1/2018 - 1/7/2021)					
	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo	A	B	C	D	DIR	Totale complessivo
TRASFORMAZIONE CFL IN RUOLO	2	12	0	0	14	0	0	0	14	0	14
ASSUNZIONE DIRETTA L.482	0	0	8	0	8	0	0	0	8	0	8
CAMBIO CONTRATTO	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
CONCORSO PUBBLICO TIT-ESAMI	40	0	1	438	479	0	0	40	439	0	479
PASSAGGIO TRA LE AREE	1	0	112	42	155	0	0	1	154	0	155
MOBILITA IN ENTRATA	31	35	77	42	185	0	7	66	85	27	185
STABILIZZAZIONI	90	0	56	19	165	0	0	107	58	0	165
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENTI	0	1	0	3	4	0	0	0	0	4	4
Totale assunzioni a tempo indeterminato	165	48	254	544	1.011	0	7	214	758	32	1.011

Il saldo positivo degli organici a tempo indeterminato nel periodo esaminato è frutto delle **misure introdotte dal 2018 per la lotta al precariato**. Questo l'andamento nel medesimo periodo:

Andamento organici con rapporto di lavoro flessibile								
Tipologia di contratto	31/12/2018	% 2018	31/12/2019	% 2019	31/12/2020	% 2020	01/07/2021	% 2021
ART.18 e ART. 19 LR 43/2001	26	0,7%	26	0,7%	26	0,7%	26	0,7%
TEMPI DETERMINATI	113	3,0%	116	3,2%	99	2,8%	65	1,7%
CFL	12	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
CO.CO.CO	40	1,0%	11	0,3%	4	0,1%	1	0,0%
INTERINALE STRUTTURA COMMISSAR	72	1,9%	72	2,0%	65	1,8%	52	1,4%
ART.63 STATUTO (EX ART.46)	133	3,5%	123	3,3%	143	4,0%	144	3,8%
Totale rapporti di lavoro flessibili	396	10,3%	348	9,5%	337	9,4%	288	7,6%
TEMPO INDETERMINATO	3.431	89,7%	3.326	90,5%	3.234	90,6%	3.506	92,4%
Totale dipendenti	3.827	100,0%	3.674	100,0%	3.571	100,0%	3.794	100,0%
Riduzione contratti di lavoro flessibili 2018/2021							-108	-27,3%

3.2.ANDAMENTO ORGANICI 2018/2021

Se agli organici a tempo indeterminato si somma tutto il personale con rapporto di lavoro flessibile, compreso il personale delle strutture speciali alle dirette dipendenze degli organi di governo inquadrato ai sensi dell'art. 63 dello statuto e il personale del Commissario straordinario, **l'andamento pluriennale degli organici è il seguente:**

Proiezione organici totale				
Categoria	Totale 31/12/ 2018	Totale 31/12/2019	Totale 31/12/2020	Proiezione 31/12/2021
A	4	4	4	4
B	368	344	327	295
C	1.417	1.354	1.240	1.074
D	1.886	1.832	1.864	1.974
DIR	152	140	145	133
Totale	3.827	3.674	3.580	3.480

Nel dettaglio:

- L'andamento degli **organici delle strutture speciali**, compreso il personale a tempo indeterminato assegnato è il seguente:

Proiezione organici strutture speciali				
Categoria	Totale 31/12/ 2018	Totale 31/12/2019	Totale 31/12/2020	Proiezione 31/12/2021
A	0	0	0	0
B	18	17	21	21
C	141	126	131	131
D	102	102	89	89
DIR	10	9	14	14
Totale	271	254	255	255

L'organico delle strutture speciali, al netto di oscillazioni periodiche in funzione dei costi e degli inquadramenti riconosciuti ai singoli dipendenti in ogni legislatura, **resta stabile nell'intero periodo osservato**. Il leggero incremento tra il 2019 e il 2020 è frutto della transizione tra la X e la XI legislatura in quanto a fine legislatura le cessazioni non vengono reintegrate immediatamente, ma rinviate dopo l'insediamento della nuova legislatura. Se si confrontano gli organici 2020/2021 con gli organici 2018 siamo in presenza di un organico sostanzialmente stabile se non in leggero decremento.

- L'andamento degli **organici delle strutture ordinarie**, compreso il personale del commissario straordinario, è il seguente:

Proiezione organici strutture ordinarie				
Categoria	Totale 31/12/ 2018	Totale 31/12/2019	Totale 31/12/2020	Proiezione 31/12/2021
A	4	4	4	4
B	350	327	306	274
C	1.276	1.228	1.109	943
D	1.784	1.730	1.775	1.885
DIR	142	131	131	119
Totale	3.556	3.420	3.325	3.225

Rispetto alla delibera di aggiornamento della programmazione dei fabbisogni di marzo 2021 è possibile rilevare che le cessazioni previste entro il 31/12/2021 incrementano ulteriormente di oltre 50 unità rispetto a quanto previsto a gennaio 2021.

Sulla base delle cessazioni già certificate per il 2021 dovute all'invecchiamento degli organici, la proiezione degli organici delle strutture ordinarie, al netto delle misure assunzionali previste in sede di programmazione 2019/2021, prevede un ulteriore decremento a cui porre rimedio tramite:

- il rafforzamento dei processi assunzionali per il periodo 2021/2023;
- il completo superamento dei distacchi conseguenti alla Legge regionale n. 13/2015 con conseguente potenziamento delle strutture ordinarie tramite ricollocazione funzionale del personale che rientra al termine delle convenzioni;

Questo, infatti, l'andamento del piano di rientro dai distacchi programmato a seguito dell'accordo sindacale del novembre 2018 e dell'adeguamento del regime convenzionale con gli enti dal 2019:

Ente convenzionato	Personale in distacco il 1/7/2018	Personale trasferito ai sensi art. 31 d.lgs 165/2001	Personale rientrato o pensionato entro il 31/12/2021	Personale in distacco fino a tutto il 2022	Mobilità verso gli enti dal 1/1/2022	Personale da riassegnare nel biennio 2022/2023	Riduzione distacchi 2018/2021
AIPO	49	49	0	0	0	0	49
AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO	41	0	24	0	13	4	37
ARPA-EMILIA-ROMAGNA	160	0	133	0	20	7	151
DESTINAZIONE TURISTICA EMILIA	6	0	1	5	0	0	6
DESTINAZIONE TURISTICA ROMAGNA	18	0	16	2	0	0	18
GEST.PARCHI E BIODIVERS.-EM.ORIENT.	2	0	2	0	0	0	2
GEST.PARCHI E BIODIVERS.- EM.OCCIDENT.	4	0	2	0	0	2	2
GEST.PARCHI E BIODIVERS.-MACRO-A.ROMAGNA	4	0	2	0	0	2	2
UNIONE DI COMUNI DELLA ROMAGNA FORLIVESE	5	5	0	0	0	0	5
PROVINCIA DI BOLOGNA	23	0	11	0	0	12	11
PROVINCIA DI FERRARA	7	0	1	0	0	6	1
PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA	15	0	7	0	0	8	7
PROVINCIA DI MODENA	14	0	7	0	0	7	7
PROVINCIA DI PARMA	12	0	5	0	0	7	5
PROVINCIA DI PIACENZA	10	0	6	0	0	4	6
PROVINCIA DI RAVENNA	9	0	2	0	0	7	2
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA	20	0	7	0	0	13	7
PROVINCIA DI RIMINI	15	0	5	0	0	10	5
Totale complessivo	414	54	231	0	31	89	323

3.3.CESSAZIONI ORGANICI STRUTTURE ORDINARIE 2021/2023

Alla data del 1° maggio 2021, ultima data di rilevazione, l'andamento delle cessazioni per il triennio 2021/2023 nelle strutture ordinarie, è stato determinato avendo a riferimento:

- Le cessazioni già certificate per pensioni, compreso gli effetti di quota 100 nel triennio 2021/2023;
- La cessazione di tutti i comandi con scadenza entro il 2023;
- Le cessazioni per passaggi di categoria frutto delle procedure previste dalla Legge Madia già programmate e da programmare con il presente provvedimento;
- La cessazione di tutti i rapporti di lavoro flessibile nel triennio.

- La stima delle cessazioni di altra natura (dispense dal servizio, mobilità in uscita, effetti di anticipo pensioni, dimissioni e risoluzioni consensuali) avendo a riferimento la serie storia 2016/2021.

L'entità delle cessazioni, avendo a riferimento i parametri indicati, avrà il seguente andamento:

Proiezione cessazioni organici strutture ordinarie				
Categoria	2021	2022	2023	Totali
A	0	4	0	4
B	84	21	14	119
C	102	92	64	258
D	123	81	76	280
DIR	10	26	28	64
Totali	319	224	182	725

4. ORGANICI, FABBISOGNI E PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI NELLE STRUTTURE ORDINARIE

Nel seguente paragrafo viene riportato, ai fini della programmazione dei fabbisogni:

1. l'aggiornamento del dimensionamento degli organici assegnati alle strutture regionali di vertice;
2. la determinazione del fabbisogno assunzionale di ogni struttura regionale di vertice per il triennio 2021/2023;
3. l'aggiornamento dei fabbisogni assunzionali assegnati per il periodo maggio 2021 – dicembre 2023 ad ogni aggregato direzionale;
4. l'aggiornamento della programmazione delle assunzioni;
5. le modalità per garantire la consistenza degli organici assegnati a fronte di entrate ed uscite di organici verso altre strutture, tra cui le strutture speciali e/o altri enti e/o in aspettativa;

4.1.DIMENSIONAMENTO ORGANICI

A seguito dell'analisi organizzativa condotta nel 2019 è stato fissato, anche ai fini dell'art. 11 della LR 43/2001, un dimensionamento degli organici assegnati a ciascuna struttura apicale di vertice.

Per garantire una continuità delle funzioni esercitate a modello organizzativo invariato, i fabbisogni assunzionali sono stati inoltre assegnati agli aggregati tra direzioni e agenzie in base alle dinamiche di cessazione.

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.

A seguito dell'avvio del processo di stabilizzazione, e in vista delle assunzioni da concorsi, nella primavera 2021 è emersa la necessità di apportare modifiche al dimensionamento delle strutture apicali al fine di prendere atto:

- della conclusione nel biennio 2022/2023 della delega di attività alle province in materia di Organismo Intermedio attivata dal 1/1/2016 e operativa fino al 31/12/2021, esercizio di conclusione della programmazione fondi comunitari. L'effetto di questa misura comporta un nuovo dimensionamento in aumento della Direzione Generale Economia della Conoscenza. Dimensionamento neutro ai fini degli organici complessivi dell'ente perché comporta, oltre alla reinternalizzazione dell'attività e delle relative fonti di finanziamento, il superamento del distacco alle province dell'organico assegnato;

- della necessità di incrementare ulteriormente l'organico dell'Agenzia Regionale per la ricostruzione – sisma 2012, di ulteriori unità a tempo determinato per garantire le attività di supporto al commissario straordinario e ai comuni del cratere sisma, con particolare riguardo alla attività di rendicontazione e chiusura delle opere di ricostruzione. L'incremento di organico è finanziariamente neutro in quanto finanziato dalla gestione commissario a seguito di convenzione tra enti;
- della necessità di incrementare l'organico della Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni e dell'Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile di cinque unità di personale a tempo determinato per potenziare i servizi paghe, presenze e gestione delle contabilità speciali che garantiscono la gestione diretta del personale in convenzione per la ricostruzione sisma 2012 e del personale del commissario straordinario assegnato ai comuni e ad altri enti pubblici del cratere sisma. L'incremento di organico è finanziariamente neutro in quanto finanziato dalla gestione commissario a seguito di convenzione tra enti;
- dell'incremento dell'organico dell'Assemblea legislativa di dieci unità a fronte di una riduzione di costi di funzionamento dell'Assemblea legislativa con effetti finanziari neutri dall'esercizio 2022 sul bilancio regionale;
- dell'incremento dell'organico dell'Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile di 41 unità di personale a tempo determinato interamente finanziato dello stato per potenziare le misure di contrasto al dissesto idro-geologico;
- della necessità di consolidare il potenziamento dell'organico con profilo sanitario varato nell'estate 2020 per fare fronte all'emergenza Covid-19. L'incremento risulta finanziariamente neutro in quanto assegnato in comando non oneroso dalle Aziende Sanitarie alla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare.

Di seguito è riportata la tabella che riepiloga le modifiche apportate al dimensionamento organici con il presente piano triennale dei fabbisogni di personale:

STRUTTURE ORDINARIE	Organico assegnato 1/3/2021	Incremento organico reinternalizzazione OI (finanziato)	Incremento organico gestione commissariale (finanziato)	Incremento organico Assemblea (finanziato)	Incremento organico protezione civile (finanziato)	Incremento organico sanità Covid-19 (non oneroso)	Organico assegnato 01/07/2021
DG ASSEMBLEA	183	0	0	10	0	0	193
GABINETTO, AG SISMA, COMM. SISMA	125	0	27	0	0	0	152
DG REII	500	0	4	0	0	0	504
DG FINANZE	105	0	0	0	0	0	105
DG ACP + AGREA	820	0	0	0	0	0	820
DG CPSW + AG SANITARIA + INTERCENTER	305	0	0	0	0	10	315
DG ECLI	442	51	0	0	0	0	493
DG CTA	353	0	0	0	0	0	353
AG PROT CIVILE	493	0	1	0	41	0	535
Totale	3.326	51	32	10	41	10	3.470

La tabella adegua pertanto, dal 1° luglio 2021, il dimensionamento organici di ogni struttura apicale e costituisce il riferimento con cui è stato costruito il piano dei fabbisogni 2021/2023.

4.2.FABBISOGNI ASSUNZIONALI

Alla luce dell'organico assegnato di cui al paragrafo 4.1, delle cessazioni previste per ciascuna struttura di vertice e dei processi di mobilità interna già attivati o previsti nel corso del triennio, compresi il completamento del rientro di tutto il personale in distacco nel biennio 2022/2023, è stato individuato il fabbisogno di ogni aggregato direzionale per il triennio 2021/2023.

Di seguito è riportata la tabella che ne evidenzia i dettagli:

AGGREGAZIONI DG/AGENZIE	Organico assegnato	Posti coperti al 01/05/2021	Carenza di organico al 1/5/2021	Cessazioni dal 1/5/2021 al 31/12/2023	Saldo mobilità interne compresi i rientri da distacchi	Fabbisogni assunzionali 2021/2023
DG ASSEMBLEA	193	188	-5	-34	-1	40
GABINETTO, AG SISMA, COMM.	152	112	-40	-39	2	77
DG REII	504	505	1	-82	0	81
DG FINANZE	105	94	-11	-13	-1	25
DG ACP + AGREA	820	846	26	-189	5	158
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	315	284	-31	-46	1	76
DG ECLI	493	441	-52	-120	78	94
DG CTA	353	336	-17	-68	1	84
AG PROT CIVILE	535	500	-35	-93	-3	131
Totali	3.470	3.306	-164	-684	82	766

La tabella fissa il fabbisogno assunzionale da garantire nel triennio 2021/2023 ad ogni aggregato direzionale sulla base del quale le singole direzioni e agenzie hanno individuato le categorie, le professionalità e le relative quantità da soddisfare in funzione delle cessazioni puntuali, dei propri indirizzi di adeguamento qualitativo e professionale degli organici e delle procedure assunzionali in corso e/o previste nel triennio e delle graduatorie vigenti al 1° maggio 2021.

Gli organici assegnati alle strutture ordinarie, al fine di garantire la necessaria flessibilità operativa alle direzioni e agenzie al mutare della ripartizione dinamica dei carichi di lavoro interni e la riqualificazione professionale degli stessi, **sono espressi solo in termini numerici complessivi e ricomprendono sia il comparto che la dirigenza.**

Dall'organico assegnato sono esclusi i direttori generali, i direttori di agenzie, il personale delle strutture speciali di Giunta e Assemblea e tutto il personale indisponibile (personale in aspettativa a qualsiasi titolo, personale in comando e in distacco verso altri enti).

Le posizioni indisponibili sono conservate nella dotazione organica generale senza alcun riferimento alla struttura di provenienza e sono gestite dalla Direzione generale competente in materia di personale.

Le cessazioni ed assunzioni del personale assegnato a Strutture speciali di Giunta e Assemblea legislativa e il personale indisponibile (Distacchi, comandi e aspettative a diverso titolo) non è oggetto della presente programmazione in quanto risponde a norme speciali che, nel rispetto complessivo dei vincoli di spesa di personale di cui all'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 convertito, ne garantiscono livelli di flessibilità operativa sottoposti a soli vincoli di natura finanziaria fissati dalle legge regionali.

4.3. ASSUNZIONI DA PROGRAMMARE PER SODDISFARE I FABBISOGNI

I fabbisogni assunzionali individuati al paragrafo 4.2 sono stati ripartiti tra le diverse misure assunzionali previste nel processo di programmazione triennale.

Di seguito sono riportate le quote di assunzioni autorizzate dal presente documento per ogni tipologia di procedura individuata congiuntamente alle direzioni generali e agenzie per il triennio 2021/2023.

AGGREGAZIONI DG/AGENZIE	Fabbisogni assunzionali 2021/2023	Conclusi		Procedure in corso								Procedure da avviare					
		Mobilità esterne 2019/2021	Concorsi D - giugno/dicembre 2021	Riassunzioni	Adempimenti d'obbligo	Bando CFL D Fitosanitario	C - Concorsi 2021 - interni	C - Concorsi 2021 - esterno	Tempi determinati sisma e protezione civile	Concorsi dirigenti	Comandi e mobilità dirigenti	Stabilizzazioni 2022	Passaggi da A a B 2022	Passaggi da C a D 2022/2023	Concorso CFL D - Agroforestale	C - Assunzioni da graduatorie altri enti	Comandi e mobilità 2021/2023
DG ASSEMBLEA	40	0	3	1	1	0	8	11	0	1	0	0	0	1	0	0	14
GABINETTO, AG SISMA, COMM.	77	0	6	0	1	0	0	10	57	1	1	0	0	1	0	0	0
DG REII	81	6	30	0	2	0	11	8	4	9	0	0	0	6	0	4	1
DG FINANZE	25	2	3	0	1	0	0	10	0	2	2	0	0	1	0	0	4
DG ACP + AGREA	158	1	31	0	2	25	23	28	1	8	0	10	0	8	20	0	1
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	76	2	30	0	2	0	4	7	0	2	24	0	0	4	0	0	1
DG ECLI	94	6	32	0	2	0	6	25	3	11	0	1	3	4	0	0	1
DG CTA	84	14	19	0	2	0	5	24	2	5	1	0	0	3	0	0	9
AG PROT CIVILE	131	3	14	0	2	0	5	43	45	7	1	4	1	5	0	0	1
Totali	766	34	168	1	15	25	62	166	112	46	29	15	4	33	20	4	32

Sulla base dell'insieme di misure assunzionali individuate e del loro riparto tra direzioni e agenzie, è stato aggiornato il documento di programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

Di seguito è riportato l'aggiornamento **dei fabbisogni assunzionali a tempo indeterminato** da completare dal 1° maggio 2021 al 31/12/2023 con l'individuazione, per categoria professionale, delle posizioni lavorative e delle famiglie professionali in ragione delle procedure che verranno individuate con il presente provvedimento:

Categoria	Famiglia professionale/posizione lavorativa assunzioni a tempo indeterminato	Assunzioni 2021/2023
B	Operatore di SEGRETERIA	19
	Operatore BANCA DATI	1
Totale categoria B		20
C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	167
	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	52
	Tecnico in CAMPO AGROFORESTALE	24
	Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	5
	Assistente di SEGRETERIA	5
	Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	4
	Tecnico per la GESTIONE IMMOBILI	2
Totale categoria C		259
D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	86
	Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	39
	Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	31
	Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	30
	Specialista AGRO-FORESTALE	29
	Specialista FITOSANITARIO	25
	Specialista della GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PUBBLICO	14
	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	8
	Specialista in SANITA' E SERVIZI SOCIALI	7
	Specialista in ISTRUZIONE E FORMAZIONE	7
	Specialista in CULTURA E BENI CULTURALI	7

Categoria	Famiglia professionale/posizione lavorativa assunzioni a tempo indeterminato	Assunzioni 2021/2023
	Specialista in ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE	6
	Specialista in PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA ABITATIVA	4
	Specialista in SVILUPPO ECONOMICO	2
	Specialista in OPERE PUBBLICHE	2
	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	1
	Specialista in SICUREZZA DEL TERRITORIO E INTERVENTI DI EMERGENZA	1
	Specialista in BENI CULTURALI	1
Totale categoria D		300
DIR	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	15
	MANAGER IN LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEMANIO REGIONALE	11
	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	6
	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	6
	MANAGER IN TECNOLOGIE E PROCESSI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	5
	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	8
	DIRIGENTE SOCIO SANITARIO	24
Totale Dirigenti		75
Totale Assunzioni a tempo indeterminato da programmare		654

Oltre al personale a tempo indeterminato i fabbisogni assunzionali hanno previsto anche l'acquisizione di **personale a tempo determinato**.

Di seguito è riportato l'elenco per categoria che dovrà essere assunto accedendo alle graduatorie a tempo determinato completate entro giugno 2021 dal commissario straordinario:

Categoria	Assunzioni a tempo determinato 2021
C	28
D	84
Totale Assunzioni	112

Il personale a tempo determinato di cui al presente paragrafo è finanziariamente neutro e, salvo proroghe stabilite per legge e convenzioni relative ai finanziamenti correlati, sarà autorizzato per il solo periodo agosto-dicembre 2021.

4.4. RIEPILOGO MISURE ASSUNZIONALI 2021/2023

Al fine di contrastare l'incremento della perdita di organici nel triennio 2021/2023, le misure assunzionali previste nel triennio 2019/2021 devono essere aggiornate al fine di:

- Completare le assunzioni da graduatorie regionali di categoria D per contrastare l'incremento di cessazioni per pensionamenti e sopperire al mancato perfezionamento di previsioni di mobilità tra enti e minori stabilizzazioni;
- Completare le procedure concorsuali di categoria C in corso anche per garantire opportunità di lavoro stabile ai precari che non godono dei requisiti per la stabilizzazione, nonché le opportunità di carriera interna per i dipendenti di categoria B;
- Completare le procedure di mobilità tra enti attivate nel 2019 e 2020 definendo la data di effettivo trasferimento con gli Enti entro il 31/12/2021;
- Completare le procedure concorsuali per la dirigenza anche al fine di completare il piano di rientro nei limiti del 10% di dirigenti a tempo determinato (art. 18 L.r. 43) in relazione alla dotazione organica concordato con la Sezione Regionale della Corte dei Conti in sede di Parifica per l'esercizio 2017;
- Completare il percorso di superamento del precariato ampliando le stabilizzazioni autorizzate con la DGR 365/2020 a tutti i dipendenti precari che matureranno i requisiti previsti dalla Legge Madia entro il 31/12/2021;

- Superare progressivamente i comandi in ingresso di lunga durata attivati negli anni di blocco del turn-over, tramite mobilità tra enti per consolidare le esperienze professionali maturate in regione;
- Destinare fino al 30% dei nuovi organici acquisiti nel biennio 2020/2021 alla valorizzazione del personale di categoria A e C tramite nuovi concorsi per il passaggio tra le aree da pubblicare entro il 31/12/2021;
- Prevedere la riassunzione di personale dimesso che ha presentato domanda di riassunzione;
- Prevedere le acquisizioni da graduatorie da altri Enti convenzionati per professionalità specialistiche non rinvenibili nell'ambito delle procedure concorsuali programmate;

Nel 2021 occorre inoltre assumere a tempo determinato 112 unità di personale così ripartite:

- Assumere 71 unità di personale presso l'organico regionale il personale di categoria C e D su diversi profili per garantire al commissario straordinario il supporto al completamento delle attività di ricostruzione. L'organico a tempo determinato è finanziariamente neutro in quanto sostenuto dalla contabilità speciale della gestione commissariale che sostituirà la spesa diretta in retribuzioni di personale a tempo determinato e/o comandato e/o interinale con contributi alla regione per l'esercizio convenzionato delle funzioni di supporto al commissario.
- Assumere 41 unità di personale di diversi profili C e D presso l'organico dell'Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione civile per potenziare la realizzazione delle opere straordinarie di tutela del territorio dal rischio idro-geologico. L'organico a tempo determinato è finanziariamente neutro in quanto finanziato con legge dello stato.

Le misure assunzionali da completare dal 1° maggio al 31/12/2023 saranno le seguenti e ricomprendono, per il solo esercizio 2021, le misure già adottate a marzo 2021:

Misure programmate per soddisfare i fabbisogni 2021/2023	Interno/esterno	Categoria	Avanzamento procedura assunzionale	Fabbisogni da soddisfare dal 1° gennaio 2021	Assunzioni completate entro il 1° maggio 2021	Assunzioni da completare da maggio 2021
Concorsi categorie D - Concorsi pubblici - Strutture ordinarie	E	D	Completate	516	348	168
Concorsi categorie D - Concorsi pubblici - Strutture speciali	E	D	Completate	7	6	1
Mobilità 2019/2021 comparto da altri enti	E	C e D	Completate	144	110	34
Concorso categoria D CFL fitosanitario	N	D	In corso	25	0	25
Concorsi categorie C - concorsi pubblici	E	C	In corso	166	0	166
Concorsi categorie C - concorsi interni - strutture ordinarie	I	C	In corso	62	0	62
Concorsi categorie C - concorsi interni - strutture speciali	I	C	In corso	9	0	9
Riassunzione dimessi di categoria D1	E	D	In corso	1	0	1
Assunzioni categorie protette B3	N	B	In corso	15	0	15
Assunzioni TD a supporto ricostruzione sisma	E	D	In corso	71	0	71
Assunzioni TD a supporto ripristino dissesto idrogeologico	E	D	In corso	41	0	41
Assunzioni da graduatorie di enti convenzionati con la regione	E	C	Da avviare	4	0	4
Comandi e mobilità comparto 2021/2023	E	C e D	Da avviare	32	0	32
Concorsi categoria B - nuovi concorsi interni 2022	E	B	Da avviare	4	0	4
Concorsi categoria D - nuovi concorsi interni 2022	E	D	Da avviare	33	0	33
Concorsi categoria D - CFL Agroforestale	E	D	Da avviare	20	0	20
Stabilizzazioni 2022 - Categoria D	E	D	Da avviare	5	0	5
Stabilizzazioni 2022 - Categoria C	E	C	Da avviare	10	0	10
Totale comparto				1165	464	701
Comandi, mobilità e scorrimenti altre graduatorie dirigenti	N	Dir	In corso	29	0	29
Concorsi dirigenti	N	Dir	In corso	46	0	46
Totale Dirigenza				75	0	75
Totale complessivo fabbisogni programmati 2021/2023				1.240	464	776

Il dettaglio delle singole procedure da pubblicare è rinviato all'Allegato B – Piano occupazionale 2021/2023 che ricomprende tutte le posizioni dirigenziali e non dirigenziali per cui è prevista la copertura nel triennio.

4.5.PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI

Le singole misure assunzionali individuate sono state inoltre assegnate in via preventiva alle diverse direzioni e agenzie in forma aggregata al fine di ridistribuire i nuovi organici sulla base delle carenze di organico e dei diversi tempi di completamento delle procedure assunzionali.

La programmazione temporale delle assunzioni potrà subire anticipazioni e posticipazioni sulla base delle seguenti priorità e vincoli:

- sulla base di eventuali priorità che dovessero emergere in servizi e direzioni con uffici dislocati sul territorio regionale. 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;
- sulla base degli andamenti delle mobilità interne preventive;
- sulla base dell'andamento temporale delle cessazioni;
- sulla base dell'andamento temporale delle singole procedure assunzionali.

In tutti i casi, le assunzioni programmate avverranno sulla base della programmazione delle assunzioni di cui al presente allegato nel rispetto di quanto disposto nell'art. 14-bis del DL 4/2019 e pertanto potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate.

Per quanto attiene alla programmazione temporale delle assunzioni e dei conseguenti utilizzi delle graduatorie in esito alle procedure selettive pubbliche, **si dovrà procedere**, avendo a riferimento i fabbisogni professionali di cui ai paragrafi precedenti, **con il seguente ordine**:

- a) Per ciascuna categoria prioritariamente si procederà ad assumere:
 - i candidati aventi diritto a riserva nell'ambito dei concorsi pubblici;
 - utilizzo ad esaurimento delle graduatorie in esito a procedure selettive interne;
 - completamento delle procedure di stabilizzazione e relativa assunzione;
 - completamento delle procedure per il trasferimento di personale in posizione di comando.

In tutti i casi, l'assegnazione di dipendenti sarà disposta presso la Direzione generale o Agenzia dove i soggetti abbiano eventualmente svolto attività lavorativa nell'ultimo periodo di servizio, anche a tempo determinato e/o in una categoria o posizione lavorativa diversa, a condizione che la struttura abbia previsto una posizione lavorativa di medesima famiglia. I dipendenti assunti hanno diritto a partecipare ai bandi di mobilità interna successivi alla data di assunzione.

- b) completate le assunzioni di cui al punto a), verranno utilizzate le graduatorie pubbliche per l'assunzione di un numero di vincitori pari a coprire i posti ancora vacanti o resisi vacanti a seguito delle procedure di mobilità interna riferiti alla medesima categoria, compresi i posti vacanti per mobilità interna previo nulla osta, per assunzione di incarico di Posizione Organizzativa in altra struttura, per assegnazione a strutture speciali di Giunta e Assemblea o necessari a garantire il completamento degli organici assegnati alle sedi territoriali dei servizi regionali;
- c) completate le assunzioni di cui al punto b), verranno assunte le unità necessarie a coprire i posti resi vacanti o rimasti vacanti a seguito delle procedure di mobilità interne su fabbisogni;
- d) completate le assunzioni di cui al punto c), verranno assunte le ulteriori unità necessarie a coprire i posti che si renderanno vacanti a seguito cessazioni nel corso di ciascun esercizio. Le assunzioni verranno assegnate alle strutture solo a seguito del completamento delle procedure di mobilità interne da avviare periodicamente a partire da agosto 2021.

Si precisa infine che:

- e) con la finalità di individuare la consistenza quali-quantitativa degli utilizzi delle graduatorie riferite alle procedure selettive pubbliche, nonché individuare la ripartizione delle quote assunzionali tra famiglie

professionali e strutture organizzative di cui ai punti b), c), d) dovrà essere predisposto periodicamente un piano di riparto quantitativo, qualitativo e temporale da sottoporre al Comitato di direzione allargato ai Direttori di Agenzia di Assemblea legislativa. Del piano di riparto delle assunzioni verrà data comunicazione sul portale regionale ai link delle singole procedure concorsuali;

- f) la pianificazione di cui al punto e), qualora le procedure di mobilità esterna ovvero altre procedure assunzionali non riuscissero a soddisfare tutti i fabbisogni previsti, potrà compensare i fabbisogni non soddisfatti con le seguenti priorità:
- i) per i fabbisogni non soddisfatti di ogni categoria in cui il fabbisogno rientra nel perimetro delle famiglie concorsuali si dovrà procedere a scorrere la graduatoria concorsuale anticipando l'assunzione dei vincitori o attingendo agli idonei non vincitori;
 - ii) per i fabbisogni non soddisfatti di ogni categoria in cui il fabbisogno non rientra nel perimetro delle famiglie concorsuali sarà possibile procedere a scorrere la graduatoria delle procedure di mobilità esterna vigenti;

4.6.DISCIPLINA PER GARANTIRE LA STABILITA' DEGLI ORGANICI ASSEGNATI

Al fine di garantire l'equilibrio dell'organico assegnato ad ogni struttura apicale a fronte di variazioni nel corso del periodo di validità della programmazione è applicata la seguente disciplina:

- a) **Il trasferimento con procedure di mobilità interna, compresa l'assunzione di incarico di posizione organizzativa, di personale tra due strutture regionali apicali** è compensato con la cessione contestuale di un fabbisogno assunzionale equivalente per posizione e profilo professionale alla struttura da cui proviene il dipendente.
- b) **In presenza di assegnazione di organico alle strutture speciali o in comando/distacco o aspettativa superiori ai 12 mesi o mobilità in uscita**, la struttura presso cui operava il dipendente acquisisce il diritto al reintegro dell'organico, nel limite dell'organico totale assegnato alla struttura, con le seguenti modalità:
 - I. tramite avviso di mobilità interna. In questo caso la direzione/agenzia che cede la risorsa applica il punto successivo.
 - II. in subordine, tramite assunzione di un dipendente previo inserimento del fabbisogno nella prima variazione alla programmazione del fabbisogno di personale.

Qualora il personale assunto a tempo indeterminato tramite una delle procedure programmate venga contestualmente assegnato ad una struttura speciale o collocato in comando/distacco o in aspettativa per un periodo superiore ai 12 mesi, il Servizio Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e comunicazione di Servizio è autorizzato ad integrare l'organico della struttura ordinaria a cui era destinata la risorsa provvedendo a scorrere la graduatoria della medesima famiglia professionale o altra graduatoria, anche di categoria inferiore, coerente con il fabbisogno programmato.
- c) **In presenza di rientro nelle disponibilità delle strutture ordinarie di personale già assegnato alle strutture speciali o in aspettativa o comando/distacco**, il dipendente verrà assegnato, nei limiti dell'organico assegnato e nel rispetto della programmazione dei fabbisogni:
 - I. alla Direzione o Agenzia di provenienza se sussiste una posizione vacante nell'organico assegnato;
 - II. in alternativa, ad altra Direzione o Agenzia dell'ente nel rispetto della professionalità acquisita e del piano di fabbisogni

5. SELEZIONI INTERNE E LOTTA AL PRECARIATO

Con l'entrata in vigore il 1° gennaio 2021 del Decreto-legge n. 183/2020, convertito con Legge n. 26/2021 (Milleproroghe 2021), sono stati di nuovo modificati:

- l'art. 20 comma 1 lettera c) e comma 2 lettera b) del Decreto Madia (D. Lgs. 75/17): Il requisito dei tre anni di servizio negli ultimi otto con contratto a tempo determinato o con contratti flessibili utili per partecipare alle procedure di stabilizzazione nella pubblica amministrazione può essere maturato entro il 31 dicembre 2021 (in precedenza 31 dicembre 2020);
- l'art. 20 comma 2 del Decreto Madia (D. Lgs. 75/2017): oltre a confermare le modifiche introdotte dal Milleproroghe 2020 che hanno ampliato per il triennio 2020/2022 fino al 30% la quota del piano dei fabbisogni che ogni ente può destinare a selezioni interne per il passaggio tra le categorie, il milleproroghe 2021 ha posticipato al 31/12/2021 il termine entro cui pubblicare nuove procedure per il passaggio tra le categorie;

Dal 1° gennaio 2020, con l'entrata in vigore dell'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e del Decreto 3 settembre 2019, è cambiato l'intero sistema di riferimento dei vincoli assunzionali con un riflesso immediato sul regime di qualificazione delle diverse tipologie assunzionali.

Fino al 2019 ogni nuova assunzione a tempo indeterminato veniva classificata come:

- **Non onerosa ai fini del rispetto dei vincoli relativi alla capacità assunzionale:** rientravano in questa categoria le assunzioni di personale a tempo indeterminato tramite mobilità esterna da enti del comparto assoggettati al medesimo vincolo sul turn-over e le assunzioni di categoria protette;
- **Onerosa ai fini del rispetto dei vincoli relativi alla capacità assunzionale:** rientravano in questa categoria le assunzioni di personale a tempo indeterminato tramite mobilità esterna da enti fuori dal comparto assoggettati a vincoli non legati al turn-over (ES. USL), le assunzioni da graduatorie concorsuali e le assunzioni per procedimenti di stabilizzazione del precariato;

Dal 2020 tutte le tipologie di assunzione a tempo indeterminato assumono lo stesso peso ai fini del rispetto dei vincoli assunzionali.

A conferma di quanto esposto, si richiama quanto espresso dalla Circolare 13 maggio 2020 del Dipartimento della funzione pubblica (GU n. 226 del 11/09/2020), "2. Effetti della nuova disciplina in materia di mobilità. La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del decreto-legge n. 95/2012, secondo cui «le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over». Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turnover, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che - nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa".

5.1.DETERMINAZIONE DELLE QUOTE ASSUNZIONALI DA DEDICARE A SELEZIONI INTERNE

Le innovazioni legislative in vigore dal 1° gennaio 2021 permettono pertanto di **rideterminare le quote assunzionali da destinare alle assunzioni tramite selezioni interne per il passaggio tra le categorie** previste nel piano 2019/2021 adottato con DGR 1001/2019.

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

- alle assunzioni di personale dall'esterno dell'ente
- alle selezioni interne ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017 così come modificato dalla L. 8/2020 e 26/2021;

Nel rispetto delle norme in vigore che prevedono una quota di accesso dall'esterno per i ruoli a tempo indeterminato non inferiore al 50%, di seguito sono riportati i calcoli effettuati per individuare le quote che possono essere destinate a percorsi di carriera interni:

Tipo assunzioni	I/E	D	C	B	Totali
Mobilità 2020/2021 - Completate*	E	54	48	5	107
Mobilità 2020/2021 - Da completare entro dicembre 2021*	E	15	9	1	25
Stabilizzazioni 2020/2021	E	41	34	0	75
Assunzioni da concorso pubblico Completate*	E	447	0	0	447
Assunzioni da concorsi pubblici da completare entro dicembre 2021	E	52	131	15	198
Da concorsi interni: completate	I	128	0	0	128
Da concorsi interni: da pubblicare entro dicembre 2021	I	33	71	4	108
Totale Assunzioni 2019/2021 ai fini media		770	293	25	1088
Limite del 30% dei posti da destinare a concorsi interni per il passaggio tra le categorie		231	87	7	
Assunti/programmati con accesso riservato al passaggio tra le categorie*		161	71	4	
Rispetto del 30% interno su totale assunzioni		OK	OK	OK	
*dati aggiornati al 1° luglio 2021					

Al fine della determinazione delle quote dei fabbisogni assunzionali a tempo indeterminato dall'esterno sono state escluse le assunzioni programmate con procedure di accesso per categorie protette, CFL e personale a tempo determinato e tutte le assunzioni fino all'esercizio 2019 perché legate al vecchio regime di vincoli assunzionali.

5.2. RIPARTO DEI POSTI ASSEGNATI ALLE SELEZIONI INTERNE

Sulla base dei posti disponibili determinati nel paragrafo 5.1 per le selezioni interne di cui all'art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017, è stato individuato il riparto delle quote disponibili tra categorie e famiglie professionali nel rispetto della programmazione dei fabbisogni.

Di seguito sono riportati i posti assegnati alle selezioni interne già completate nel 2020, in corso o da pubblicare entro il 31/12/2021:

Procedure concorsuali per il passaggio tra le categorie	Numero posti	Passaggio	Avanzamento Procedura
Operatore accoglienza	4	da A a B	Da pubblicare
Assistente amministrativo contabile	50	da B a C	In corso
Tecnico progettista in campo ambientale	16	da B a C	In corso
Tecnico in campo agro-forestale	5	da B a C	In corso
Specialista Giuridico Amministrativo	38	da C a D	Assunzioni completate
Specialista in materie economiche e finanziarie	27	da C a D	Assunzioni completate

Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico	15	da C a D	Assunzioni completate
Specialista programmazione del territorio e della tutela ambientale	10	da C a D	Assunzioni completate
Specialista agro forestale	36	da C a D	Assunzioni completate
Specialista della trasformazione digitale	12	da C a D	Assunzioni completate
Specialista in comunicazione e relazioni con il pubblico	7	da C a D	Da pubblicare
Specialista sanità e servizi sociali	7	da C a D	Da pubblicare
Specialista in cultura e beni culturali	7	da C a D	Da pubblicare
Specialista in istruzione e formazione	7	da C a D	Da pubblicare
Specialista in amministrazione, organizzazione e gestione del personale	5	da C a D	Da pubblicare

5.3.SUPERAMENTO DEL PRECARIATO: CONCLUSIONE DELLE STABILIZZAZIONI

Con le delibera di giunta n. 365/2020 di aggiornamento della Programmazione Triennale dei Fabbisogni del personale 2019/2021 sono state autorizzate nel 2020 e completate le seguenti stabilizzazioni:

Famiglia professionale / Posizione economica di inquadramento	C1	D1	D3	Totale complessivo
Specialista agro forestale		47		47
Assistente amministrativo e contabile	39			39
Tecnico progettista in campo ambientale	3			3
Altre famiglie professionali		4	1	5
Totale complessivo	42	51	1	94

Completate le procedure di stabilizzazioni nella primavera 2020 aperte a tutti i dipendenti con i requisiti maturati entro i termini di scadenza dell'avviso, il 1° marzo 2021 sono stati stabilizzati i dipendenti che hanno maturato i requisiti per la stabilizzazione entro il 31/12/2020.

In virtù delle modifiche apportate dai decreti Milleproroghe 2020 e 2021 all'art. 20 comma 1 lettera c) e comma 2 lettera b) del Decreto Madia (D. Lgs. 75/17), il requisito dei tre anni di servizio negli ultimi otto con contratto a tempo determinato o con contratti flessibili utili per partecipare alle procedure di stabilizzazione nella pubblica amministrazione è stato posticipato al 31 dicembre 2021 (in precedenza 31 dicembre 2020).

Questa modifica normativa permette di programmare, dopo le stabilizzazioni 2018 e 2020, un'ulteriore fase di stabilizzazione riguardante tutti i dipendenti con rapporto di lavoro flessibile che hanno maturato o matureranno i requisiti previsti dalla D.lgs. 75/2017 entro il 31/12/2021.

In programmazione verranno pertanto previsti i seguenti posti a tempo determinato riservati ad un nuovo processo di stabilizzazione che verrà avviato tramite avviso nel dicembre 2021 per concludersi a febbraio 2022 da svolgersi con le stesse procedure e modalità già utilizzate nel corso dell'esercizio 2020:

Categoria	Specialista AGRO-FORESTALE	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	Assistente di SEGRETERIA	Totale complessivo
C		5	5	10
D	5			5
Totali	5	5	5	15

Per omogeneità con le precedenti procedure di stabilizzazione, la nuova procedura di stabilizzazione verrà espletata applicando la disciplina di cui all'allegato B della DGR 365/2020 con la precisazione che *"ai fini della valutazione dei periodi a tempo determinato svolti per il Commissario straordinario devono intendersi ammissibili solo i periodi svolti con assegnazioni alle strutture regionali con esclusione dei periodi lavorativi con assegnazione funzionale presso altri enti pubblici rientranti nel perimetro del cratere del sisma"*.

6. VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE

Con l'approvazione dell'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e del Decreto 3 settembre 2019 richiamati in premessa, dall'esercizio 2020, primo esercizio successivo alla Pubblicazione del Decreto applicativo in Gazzetta ufficiale (11 novembre 2019), è entrato in vigore il nuovo sistema di vincoli in materia di assunzioni di personale per le Regioni che ha previsto il superamento del limite assunzionale legato al turn over a favore di un indicatore unico collegato alla sostenibilità finanziaria.

Le assunzioni a tempo indeterminato previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 sono soggette ai seguenti vincoli:

- ai nuovi vincoli previsti dall'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e relativi decreti e circolari applicative con relativa sospensione dei limiti previsti dal Comma 557 richiamato in premessa.
- al rispetto degli equilibri di bilancio;
- al rispetto dei vincoli in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010

Come si evince dalla relazione della Corte dei Conti alla parifica dell'esercizio 2020, l'amministrazione regionale ha rispettato nell'esercizio 2020 tutti i vincoli in materia di personale.

6.1. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE PER GLI ESERCIZI 2021 E SUCCESSIVI

Il calcolo del valore soglia delle spese di personale per gli esercizi 2021 e successivi è stato eseguito avendo a riferimento:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 del DL 34/2019;
- le disposizioni del Decreto 3 settembre 2019
- le indicazioni operative concernenti l'assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria, di cui al Decreto 3 settembre 2019 del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze emanate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 18 dicembre 2019 (Prot. n. 7390/C1AI) riportate nella sezione normativa;
- le previsioni di cui all'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, che prevedono, a decorrere dall'anno 2021, che le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento.
- i dati di bilancio, con riferimento alle entrate e alle spese di personale da utilizzare, forniti dal Servizio Bilancio e Finanze;

In base alle indicazioni fornite dalla Conferenza delle Regioni e Province Autonome risulta necessario calcolare i tetti di spesa per le spese di personale avendo a riferimento i rendiconti degli esercizi 2017, 2018 e 2019 e il costo del personale registrato nel rendiconto 2020

Sulla base dei dati ricevuti dal Servizio Bilancio e Finanze, applicando il valore soglia fissato dal Decreto 3 settembre 2019, **i tetti di spesa da applicare alle spese di personale a tempo indeterminato della Regione Emilia-Romagna per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 sono i seguenti:**

Periodo di riferimento	Media entrate ultimo triennio	Spesa di personale dell'ultimo esercizio del triennio	Valore soglia	Tetto di spesa assoluto	Anno di applicazione del tetto	Percentuale RER (art. 4 comma 1 lettera c))	Maggiore spesa di personale ad entrate invariate
Rendiconti 2016/2018	2.096.272.199,57	174.257.119,35	9,50%	199.145.858,96	2020	8,31%	24.888.739,61
Rendiconti 2017/2019	2.236.624.323,94	173.529.463,57	9,50%	212.479.310,77	2021	7,76%	38.949.847,20
Rendiconti 2018/2020	2.424.144.341,37	168.669.649,15	9,50%	230.293.712,43	2022	6,96%	61.624.063,28

Applicando le disposizioni di cui all'art. 5 *“Percentuali massime di incremento in fase di prima applicazione”* del Decreto 3 settembre 2019 i tetti di spesa applicati alla Regione nel triennio 2021/2023 sono i seguenti:

Anno	Spesa di personale 2018 (rendiconto macro-aggregato 1.01 Redditi da lavoro dipendente)	Percentuale di incremento rispetto al 2018	Limite di spesa incrementale rispetto al rendiconto 2018	Tetto di spesa ai sensi del Decreto 3 settembre 2019	Limite di spesa applicato nell'esercizio	Stanziamenti spese redditi da lavoro dipendente (macro aggregato 1.01) (*)
Rendiconto 2020	174.257.119,35	10%	191.682.831,29	199.145.858,96	191.682.831,29	168.669.649,15
Previsione 2021 – assestato 2021-2023	174.257.119,35	15%	200.395.687,25	212.479.310,77	200.395.687,25	195.309.593,79
Previsione 2022 – assestato 2021-2023	174.257.119,35	18%	205.623.400,83	230.293.712,43	205.623.400,83	186.585.933,83
Previsione 2023 – assestato 2021-2023	174.257.120,35	20%	209.108.544,42	230.293.712,43	209.108.544,42	187.662.000,00
Proiezione 2024	174.257.121,35	25%	217.821.401,69	230.293.712,43	217.821.401,69	187.662.000,00
Proiezione 2025	174.257.122,35		-	230.293.712,43	230.293.712,43	187.662.000,00

(*) A titolo precauzionale negli stanziamenti sono stati conteggiati i costi sostenuti in ogni esercizio per spese di personale a tempo determinato che dovrebbero essere detratte ai sensi

Nella rilevazione degli stanziamenti di bilancio per spese di personale degli esercizi 2021, 2022 e 2023 sono state ricomprese anche le spese di personale finanziate da terzi con entrate espressamente finalizzate ad assumere personale di ruolo e a tempo determinato:

- le entrate finanziate dallo stato e le spese di personale per il finanziamento del personale da assumere per l'esercizio della funzione RUNTS per il triennio 2021/2023;
- le entrate rimborsate dalla contabilità speciale dello stato gestita dal Commissario straordinario per il sisma 2012 per sostenere nel 2021 le spese di personale a tempo determinato da assumere da parte della Regione per garantire l'assistenza tecnica per le attività di ricostruzione;
- le entrate rimborsate dallo stato ai sensi dell'art. 1, comma 702, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 per assunzioni a tempo determinato per potenziare l'organico destinato e fare fronte ai fenomeni di dissesto idrogeologico;

Tali spese potrebbero essere detratte ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 *“Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”*, che recita *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.*

Dalla tabella si evince che il **Piano triennale dei fabbisogni 2021/2023 della Regione Emilia-Romagna**, come modificato nel presente adeguamento, **rispetta i limiti di spesa previsti dall'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 così come fissati dal Decreto 3 settembre 2019 per gli anni 2020, 2021.**

Il complesso della spesa di personale per la Regione Emilia-Romagna è stato fissato nel Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021/2023, adeguato in sede di assestamento, e asseverato con il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 10 del 17/07/2021.

Di seguito sono riportati gli andamenti della spesa di personale, **comprensivo di IRAP**, nel triennio 2021/2023 così come modificati a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio Regionale del progetto di legge di assestamento:

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

	Media 2011-2013	Assestato 2021 con trasferiti	Assestato 2022 con trasferiti	Assestato 2023 con trasferiti
Spese macroaggregato 101	151.218.877,54	183.342.117,00	186.106.571,85	187.747.000,00
variazione di assestamento		1.109.740,81	134.842,73	-
saldo Spese macroaggregato 101		184.451.857,81	186.241.414,58	187.747.000,00
Spese macroaggregato 103	1.190.000,00	1.365.000,00	1.365.000,00	1.365.000,00
variazione di assestamento		- 290.000,00	-	-
saldo Spese macroaggregato 103		1.075.000,00	1.365.000,00	1.365.000,00
Irap macroaggregato 102	9.347.026,37	12.664.453,00	12.840.721,11	13.020.000,00
variazione di assestamento		- 3.194,00	-	-
saldo Spese macroaggregato 102		12.661.259,00	12.840.721,11	13.020.000,00
Altre spese macroaggregati 104 109 e cococo	5.414.558,44	1.146.975,01	981.200,00	929.000,00
variazione di assestamento				
saldo Spese macroaggregati 104 109 e cococo		1.146.975,01	981.200,00	929.000,00
Totale spese di personale (A)	167.170.462,35	199.335.091,82	201.428.335,69	203.061.000,00
(-) Componenti escluse (B)				
(=) Componenti assoggettati al limite di spesa A-B	167.170.462,35	199.335.091,82	201.428.335,69	203.061.000,00
(ex art. 1, comma 557, legge n.296/2006)				

- Costi del personale al netto del personale trasferito ai sensi della LR 13/2015 in applicazione della L. 50/2014

	Media 2011-2013	Assestato 2021 senza trasferiti	Assestato 2022 senza trasferiti	Assestato 2023 senza trasferiti
Spese macroaggregato 101	151.218.877,54	149.661.664,43	152.436.571,85	154.066.547,43
variazione di assestamento		3.178.018,54	134.842,73	-
saldo Spese macroaggregato 101		152.839.682,97	152.571.414,58	154.066.547,43
Spese macroaggregato 103	1.190.000,00	1.175.000,00	1.175.000,00	1.175.000,00
variazione di assestamento		- 290.000,00	-	-
saldo Spese macroaggregato 103		885.000,00	1.175.000,00	1.175.000,00
Irap macroaggregato 102	9.347.026,37	10.494.364,48	10.656.721,11	10.849.911,48
variazione di assestamento		- 57.898,54	-	-
saldo Spese macroaggregato 102		10.436.465,94	10.656.721,11	10.849.911,48
Altre spese macroaggregati 104 109 e cococo	5.414.558,44	1.146.975,01	981.200,00	929.000,00
variazione di assestamento				
saldo Spese macroaggregati 104 109 e cococo		1.146.975,01	981.200,00	929.000,00
Totale spese di personale (A)	167.170.462,35	165.308.123,92	165.384.335,69	167.020.458,91
(-) Componenti escluse (B)				
(=) Componenti assoggettati al limite di spesa A-B	167.170.462,35	165.308.123,92	165.384.335,69	167.020.458,91
(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 €.

Scorporando dalla spesa assoluta di personale il solo macro-aggregato 01 per gli esercizi 2021/2023, **si conferma che le spese di personale**, che incorporano il piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2021/2023 come aggiornato con il presente provvedimento, **rispettano i limiti di spesa di ogni esercizio oggetto di programmazione fissati dal Decreto 3 settembre 2019 per la Regione Emilia-Romagna.**

6.2. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA PER IL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE

Relativamente al **rispetto dei limiti di spesa in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010**, si precisa che la regione ha rispettato nel 2020 e rispetterà negli esercizi 2021/2023 i limiti previsti in legge,

Relativamente al rispetto di tali limiti negli esercizi 2021/2023 si segnala che, alla luce delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 545 della L. 160/2019, dall'esercizio 2020, le Regioni non sono sottoposte al vincolo del 50% di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 e non sono sottoposte ai vincoli puntuali ivi definiti.

Di seguito è riportata la tabella relativa al rispetto nel triennio 2021/2023 dei limiti del lavoro flessibile aggiornata alla luce degli andamenti del piano di superamento del precariato previsto nella programmazione dei fabbisogni e delle assunzioni per personale a tempo determinato per il potenziamento delle misure di ripristino del dissesto idrogeologico e del personale di supporto alle attività di ricostruzione:

Art. 9 co. 28 D.L. 78/2010: rispetto dei limiti					
Regione	Impegni 2009 (A)	Rendiconto 2020	Previsione 2021	Previsione 2022	Previsione 2023
Personale a tempo determinato (*)	8.914.479	9.397.828	8.306.000	7.000.000	6.800.000
Personale in convenzione	-	-	-	-	-
Dirigenti a tempo determinato	8.697.484	5.877.387	6.500.000	6.500.000	6.500.000
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa/a progetto	3.825.403	948.667	35.000	-	-
Totale Parziale	21.437.366	16.223.882	14.841.000	13.500.000	13.300.000
Contratti formazione-lavoro	21.698	-	212.500	1.190.000	1.037.500
Altri rapporti formativi	-	-	-	-	-
Somministrazione di lavoro	954.242	-	-	-	-
Lavoro accessorio di cui all'art. 70 co. 1 lett. D) d.lgs. 273/2003	-	-	-	-	-
Totale Parziale	975.940	-	212.500	1.190.000	1.037.500
Totale complessivo	22.413.306	16.223.882	15.053.500	14.690.000	14.337.500

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

Nel merito, **gli andamenti dei costi di personale con rapporto di lavoro flessibile sono in costante riduzione**, e comunque sempre sotto al limite del 100% delle spese 2009, per i seguenti motivi:

- il costo del personale inquadrato ex. Art 63 (Comparto e Dirigenza) assegnato alle strutture speciali è stabile in quanto limitato dalle discipline adottate dalla Giunta e d'assemblea Assemblea legislativa che fissano limiti sostanzialmente invariati rispetto al consolidato delle spese 2019 salvo gli incrementi dovuti al rinnovo dei contratti nazionali di lavoro;

- il costo di dirigenti a tempo determinato è in costante diminuzione in quanto l'amministrazione regionale è impegnata a rientrare nei limiti del 10% dei contratti attivi rispetto alla dotazione organica dirigenziale. Gli effetti della riduzione saranno realmente percepibili nel biennio 2022/2023 quando scadranno tutti gli attuali rapporti di lavoro ex. Art. 18 e 19
- durante l'esercizio 2020 e nel primo trimestre 2021, a seguito dell'aggiornamento della programmazione per rilanciare tramite stabilizzazioni la lotta al precariato, è stata completata la riduzione di ulteriori 94 contratti a tempo determinato inquadrati per esigenze straordinarie e per fare fronte al blocco del turn-over fino al 2018;
- Entro il 2021, con il completamento dei concorsi di categoria C, verranno superati gli ultimi rapporti di lavoro precari della medesima categoria;
- Nel 2021 si esauriranno gli ultimi contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

Occorre inoltre precisare che:

- le spese per contratti di formazione e lavoro sono transitorie in quanto, nell'arco di 24 mesi dalla loro sottoscrizione, il rapporto di lavoro può essere convertito a tempo indeterminato fatto salvo il superamento del periodo di formazione di 24 mesi obbligatorio;
- le spese per contratti a tempo determinato per il supporto alle attività di ricostruzione e contrasto al dissesto idrogeologico, integralmente finanziate dallo stato e dalla gestione commissariale, sono previste attualmente per il solo 2021.

7. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Con l'aggiornamento del Piano dei Fabbisogni risulta necessario rideterminare la dotazione organica della Regione per coordinarne i contenuti con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021/2023 e, contestualmente, 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.

7.1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI

La nuova formulazione dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Con la riforma Madia la Dotazione organica 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:
 - 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".*
 - 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 necessario procedere ad una quarta rimodulazione della dotazione organica per conseguire le seguenti finalità:

- 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;
- prendere atto di modifiche alla dotazione organica per trasferimento di funzioni ad altri enti ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001;
- rimodulare la dotazione organica sulla base dell'aggiornamento dei fabbisogni programmati 2021/2023 di cui al presente documento.
- verificare la compatibilità complessiva della dotazione organica con le misure assunzionali programmate per il triennio 2021/2023.

7.2. 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 dell'ultima revisione della dotazione organica del 1/3/2021 a seguito della adozione della DGR 278 del 01/03/2021.

Per la determinazione del valore potenziale della dotazione organica e per la verifica della compatibilità della sua rimodulazione verranno utilizzati i medesimi costi tabellari del CCNL 2016/2018 già utilizzati per la medesima finalità nella DGR 1001/2019

Il valore potenziale della dotazione organica così come modificata alla data del 1/03/2021 risulta pari a € 105.099.157,54 e prevede la seguente consistenza numerica per ogni categoria di inquadramento.

Categoria	DO vigente a seguito DGR 278/2021	DO vigente a seguito DGR 278/2021
	Posti	Valore potenziale
A1 (ex III qf)	4	77.227,96
B1 (ex IV qf)	52	1.062.104,68
B3 (ex V qf)	262	5.635.593,80
C1 (ex VI qf)	1.299	29.837.341,53
D1 (ex VII qf)	1.770	44.151.729,60
D3 (ex VIII qf)	546	15.525.155,10

DIR-DIR.GEN.	201	8.810.004,87
TOTALE	4.134	105.099.157,54

Con riferimento alla dotazione organica alla data del 1/03/2021, 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.

7.3.RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA SULLA BASE DEI FABBISOGNI PROGRAMMATI

Con riferimento ai dati contenuti nel presente atto di programmazione riferiti alle previsioni di cessazione, agli esiti della programmazione dei fabbisogni ed alle modalità di reclutamento ivi individuate si è proceduto:

- alla riduzione dei posti conseguenti al trasferimento di dotazione organica ai sensi dell'art 31. del D.lgs. 165/2001 alla Città Metropolitana di Bologna con determinazione dirigenziale n. 9468/2021 in applicazione di quanto previsto dalla LR. 13/2015 e dalla convenzione approvata con DGR n. 2362 del 22/11/2019, rubricata *"Convenzione fra la Regione Emilia-Romagna, le Province e la Città Metropolitana di Bologna per la gestione delle funzioni assegnate ai sensi della L.r. n. 13/2015 e ss.mm.ii."*
- alla rimodulazione della dotazione organica del comparto al fine di:
 - o prendere atto del progressivo superamento della categoria d'ingresso B1 e B3 frutto della progressiva digitalizzazione dei processi con superamento delle mansioni più strettamente esecutive;
 - o prendere atto del progressivo superamento della categoria D3 di primo inquadramento prevista dal CCNL 2016/2018;
 - o potenziare le posizioni di ingresso C1 e D1 che rappresentano la maggiore trasformazione in corso nell'ente a fronte del piano di superamento del precariato e valorizzazione professionale degli organici dell'ente;
- alla quantificazione delle cessazioni nel lasso temporale 01.05.2021-31.12.2023 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 dei medesimi fenomeni dall'ultimo aggiornamento del 1/5/2021;
- alla quantificazione delle previsioni di nuove assunzioni al 31/12/2023;
- alla quantificazione delle previsioni di trasferimenti in entrata di unità di personale in esito alle procedure di stabilizzazione e 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;
- alla quantificazione dei posti di categoria C e D, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o in comando, che dovranno trovare posto nella dotazione organica dell'ente per il progressivo superamento della gestione commissariale a favore della gestione in convenzione dei servizi da fornire al Commissario straordinario con personale dell'ente;
- alla quantificazione dei posti di categoria C e D, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o in comando, che dovranno trovare posto nella dotazione organica dell'ente per il potenziale consolidamento nell'organico ordinario del personale a tempo determinato programmato per il potenziamento dell'Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione civile inizialmente dedicato al potenziamento degli interventi contro il dissesto idrogeologico;

La tabella che segue rappresenta la rimodulazione della Dotazione organica al 1/07/2021 sulla base delle modifiche illustrate:

In esito agli interventi di cui ai punti precedenti, il valore potenziale della dotazione organica viene rideterminato con una consistenza teorica pari € **105.098.243,36, cifra inferiore di € 914,18 alla consistenza precedente.**

Categoria	DO vigente a seguito DGR 278/2021 Posti	DO vigente a seguito DGR 278/2021 Valore potenziale	Riduzione DO a seguito cessione quote a CM (Determinazione 9468/2021)	Variazioni DO luglio 2021	Do rideterminata al 1/7/2021 Posti	DO rideterminata costo teorico
A1 (ex III qf)	4	77.227,96	0	0	4	77.227,96
B1 (ex IV qf)	52	1.062.104,68	-1	0	51	1.041.679,59
B3 (ex V qf)	262	5.635.593,80	0	0	262	5.635.593,80
C1 (ex VI qf)	1.299	29.837.341,53	0	0	1.299	29.837.341,53
D1 (ex VII qf)	1.770	44.151.729,60	-1	28	1.797	44.825.230,56
D3 (ex VIII qf)	546	15.525.155,10	-1	-22	523	14.871.165,05
DIR-DIR.GEN.	201	8.810.004,87	0	0	201	8.810.004,87
TOTALE	4.134	105.099.157,54			4.137	105.098.243,36

I posti conservati in dotazione organica alla data del 1° luglio 2021 risultano così assegnati

Categoria	Do rideterminata al 1/7/2021 Posti	DO rideterminata costo teorico	Posti coperti al 1/5/2021 Comprese le strutture speciali	Posti di ruolo indisponibili per incarichi art. 18 e Art. 19	Posti vacanti
A1 (ex III qf)	4	77.227,96	4	0	0
B1 (ex IV qf)	51	1.041.679,59	50	0	1
B3 (ex V qf)	262	5.635.593,80	262	0	0
C1 (ex VI qf)	1.299	29.837.341,53	1.194	0	105
D1 (ex VII qf)	1.797	44.825.230,56	1.563	1	233
D3 (ex VIII qf)	523	14.871.165,05	519	3	1
DIR-DIR.GEN.	201	8.810.004,87	143	1	57
TOTALE	4.137	105.098.243,36	3.735	5	397

Per il 2021 risulta quindi rispettato il parametro riferito al rispetto della spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Nel periodo che intercorre dal 1/5/2021 al 31/12/2023, l'organico sarà soggetto alle seguenti variazioni

Categoria	Do rideterminata al 1/7/2021 Posti	Posti vacanti al 1/05/2021	Cessazioni 2021 (dal 1/5/2021)	Cessazioni 2022	Cessazioni 2023	Posti prenotati per assunzioni	Posti vacanti al 31/12/2023
A1 (ex III qf)	4	0	0	4	0	0	4
B1 (ex IV qf)	51	1	6	1	1	-4	5
B3 (ex V qf)	262	0	16	20	14	-18	32
C1 (ex VI qf)	1.299	105	120	94	66	-309	76
D1 (ex VII qf)	1.797	233	72	56	38	-371	28
D3 (ex VIII qf)	523	1	36	29	39	-25	80
DIR-DIR.GEN.	201	57	10	29	15	-79	32
TOTALE	4.137	397	260	233	173	-806	257

I posti prenotati per assunzioni nel triennio 2021/2023 sono sinteticamente riportati nella tabella seguente e corrispondono a quanto previsto nel piano dei fabbisogni 2021/2023:

Categoria	Posti prenotati per organico strutture speciali	Assunzioni da graduatorie selezioni interne	Assunzioni graduatorie concorsi pubblici	Assunzioni categorie protette L. 68/1999	Stabilizzazioni 2022	Concorso CFL D Fitosanitario	Concorso CFL D Agroforestale	Mobilità esterne 2019 ancora da perfezionare	Mobilità esterne 2021	Comandi e mobilità comparto 2022/2023	Riassunzioni	Tempi determinati ricostruzione e dissesto idrogeologico	Direttori Generali	Direttori agenzia	Comandi e mobilità dirigenti	Concorsi dirigenti	Totali
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
B3	2	0	0	15	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	18
C	14	71	170	0	10	0	0	8	1	7	0	28	0	0	0	0	309
D1	8	33	169	0	5	25	20	0	1	25	1	84	0	0	0	0	371
D3	2	0	0	0	0	0	0	20	3	0	0	0	0	0	0	0	25
DIR-DG	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	29	46	79
TOTALE	28	108	339	15	15	25	20	28	6	32	1	112	0	2	29	46	806

Gli schemi evidenziano la compatibilità complessiva tra la dotazione organica e il piano dei fabbisogni assunzionali autorizzati.

I posti in eccesso sono conservati prudenzialmente per fare fronte:

- all'eventuale scorporo definitivo di quote della dotazione organica per completare il riordino istituzionale avviato nel 2016. Nel 2022, al termine del periodo transitorio regolato da comandi e distacchi tramite convenzioni, si dovrà provvedere a consolidare le funzioni in capo a tutti gli enti delegati per permettere agli stessi di acquisire gli organici necessari all'esercizio delle funzioni trasferite o a re internalizzare le funzioni trasferite con eventuale trasferimento alla regione del personale assunto dalle province e dagli enti delegati;
- ad eventuali necessità per dare copertura con posti in dotazione organica ai rapporti di lavoro dei dipendenti a tempo determinato ex art. 63 dello Statuto;
- ad eventuali potenziamenti di organico regionale per fare fronte alle nuove funzioni derivanti dal bilancio comunitario 2021/2027 e ad eventuali necessità derivanti dall'attuazione del PNRR e del programma comunitario Next generation UE;

7.4.DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Con l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021/2023 dal **1° luglio 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 rideterminata al 1/7/2021 Posti	DO rideterminata costo teorico
A1 (ex III qf)	4	77.227,96
B1 (ex IV qf)	51	1.041.679,59
B3 (ex V qf)	262	5.635.593,80
C1 (ex VI qf)	1.299	29.837.341,53
D1 (ex VII qf)	1.797	44.825.230,56
D3 (ex VIII qf)	523	14.871.165,05
DIR-DIR.GEN.	201	8.810.004,87
TOTALE	4.137	105.098.243,36

PTFP 2021/2023

Piano occupazionale per il triennio 2021/2023

Aggiornamento al 1 maggio 2021

Modalità di acquisizione	Categoria	Profilo / Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero posti (*)	di cui numero posti riservati	Numero assunzioni al 1/5/2021	Ancorda da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Assunzione da graduatoria vigente	D	Specialista Giuridico Amministrativo	2019	Graduatoria valida	194		121	73	Subordinato a tempo indeterminato
Assunzione da graduatoria vigente	D	Specialista in materie economiche e finanziarie	2019	Graduatoria valida	69		35	34	Subordinato a tempo indeterminato
Assunzione da graduatoria vigente	D	Specialista gestione del territorio e del patrimonio pubblico	2019	Graduatoria valida	49		38	11	Subordinato a tempo indeterminato
Assunzione da graduatoria vigente	D	Specialista programmazione del territorio e della tutela ambientale	2019	Graduatoria valida	36		19	17	Subordinato a tempo indeterminato
Assunzione da graduatoria vigente	D	Specialista agro forestale	2019	Graduatoria valida	105		101	4	Subordinato a tempo indeterminato
Assunzione da graduatoria vigente	D	Specialista della trasformazione digitale	2019	Graduatoria valida	62		32	30	Subordinato a tempo indeterminato
Stabilizzazioni art. 1., DL 162/2019	D	Specialista in Agricoltura	2021	Completato	5		0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Stabilizzazioni art. 1., DL 162/2019	C	Assistente di Segreteria	2021	Completato	9		0	9	Subordinato a tempo indeterminato
Stabilizzazioni art. 1., DL 162/2019	C	Assistente Amministrativo-contabile	2021	Completato	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico	D	Specialista FITOSANITARIO	2021	In corso	25		0	25	Contratto di formazione lavoro
Concorso pubblico	C	Assistente amministrativo contabile	2021	In corso	105	14	0	105	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	C	Assistente amministrativo contabile	2021	In corso	50		0	50	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico	C	Tecnico progettista in campo ambientale	2021	In corso	45	7	0	45	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	C	Tecnico progettista in campo ambientale	2021	In corso	16		0	16	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico	C	Tecnico in campo agro-forestale	2021	In corso	16	4	0	16	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	C	Tecnico in campo agro-forestale	2021	In corso	5		0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Utilizzo graduatorie enti convenzionati	C	Assistente Tecnico di comunicazione pubblico	2021	da avviare	4	0	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Assunzioni L. 68/1999 per quote d'obbligo	B3	Operatore di SEGRETERIA	2021	da avviare	15		0	15	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	B3	Operatore Banca dati	2021	In corso	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	C	Assistente Contabile	2021	In corso	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in Ambiente	2021	In corso	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in Sviluppo economico	2021	In corso	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	C	Assistente Amministrativo-Contabile	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	C	Tecnico di applicazioni informatiche	2021	da avviare	5		0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista Giuridico Amministrativo	2022	da avviare	9		0	9	Subordinato a tempo indeterminato

PTFP 2021/2023
Piano occupazionale per il triennio 2021/2023
Aggiornamento al 1 maggio 2021

Modalità di acquisizione	Categoria	Profilo / Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero posti (*)	di cui numero posti riservati	Numero assunzioni al 1/5/2021	Ancorda da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista Trasformazione Digitale	2022	da avviare	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista Economico finanziario	2022	da avviare	3		0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista Beni Culturali	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Comando oneroso	C	Assistente Politiche del lavoro	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del sistema regionale
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista Amministrativo- Contabile	2021	da avviare	4		0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista Ambiente	2021	da avviare	4		0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista Programmazione territoriale ed edilizia abitativa	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Riassunzione di dipendente dimesso	D	Specialista in Sviluppo risorse e servizi di integrazione(D1)	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	B1	Operatore accoglienza	2021	da avviare	4		0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in comunicazione e relazioni con il pubblico	2021	da avviare	7		0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista sanità e servizi sociali	2021	da avviare	7		0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in cultura e beni culturali	2021	da avviare	7		0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in istruzione e formazione	2021	da avviare	7		0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in amministrazione, organizzazione e gestione del personale	2021	da avviare	5		0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico	D	Specialista AGROFORESTALE	2021	da avviare	20		0	20	Contratto di formazione lavoro
Assunzioni a tempo determinato da graduatorie del Commissario straordinario	C e D	Funzionari amministrativi e tecnici, Istruttori Amministrativi e tecnici	2021	da avviare	112		0	112	Subordinato a tempo determinato
Passaggio diretto di personale da altri enti	Dir	Prof. Programmazione, controllo delle aziende sanitarie e mobilità sanitaria	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Comando da enti del SSR	D	Specialista in sanità e servizi sociali	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Salute mentale e dipendenze patologiche	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Tutela salute sui luoghi di lavoro	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Programmi vaccinali	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Resp. Servizio assistenza ospedaliera	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Sanità veterinaria e igiene degli alimenti	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Resp. Servizio prevenzione collettiva e sanità pubblica	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Resp. Servizio assistenza territoriale	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR

PTFP 2021/2023
Piano occupazionale per il triennio 2021/2023
Aggiornamento al 1 maggio 2021

Modalità di acquisizione	Categoria	Profilo / Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero posti (*)	di cui numero posti riservati	Numero assunzioni al 1/5/2021	Ancorda da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Innovazione in ambito sanitario	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Qualità della cure nelle aziende sanitarie	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Malattie infettive e programmi di prevenzione collettiva	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Regolazione e gestione affari legali in ambito sanitario e sociale	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Governo del farmaco e dei dispositivi medici	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Sviluppo, integrazione e sistemi informativi del personale delle aziende ed enti del SSR	2023	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Passaggio diretto di personale da altri enti	Dir	Prof. Politiche infanzia, adolescenza e servizio civile	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Coordinamento dell'area Tecnologie Biomediche in ambito Sanitario, Socio Sanitario e Sociale	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Strutture in ambito sanitario, socio sanitario e sociale	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Controllo infezioni correlate all'assistenza	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Assistenza primaria	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. Organismo tecnicamente accreditante	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Prof. presso il servizio assistenza ospedaliera	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Comando da enti del SSR	Dir	Resp. Servizio Beni e Servizi di spesa Comuni	2021	da avviare	1		0	1	Comando da enti del SSR
Passaggio diretto di personale da altri enti	Dir	Prof. Solute nelle carceri	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Passaggio diretto di personale da altri enti	Dir	Prof. Socio Sanitario	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Scorrimento graduatorie altri enti pubblici	Dir	Resp. Servizio qualità urbana e politiche abitative	2020	In corso	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Comando oneroso	Dir	Resp. Servizio STPC Piacenza	2021	da avviare	1		0	1	Comando temporaneo fino ad approvazione delle graduatorie concorsuali
Comando oneroso	Dir	Resp. Servizio gestione e liquidazione degli interventi delle politiche educative, formative e per il lavoro e supporto all'autorità di gestione fse	2020	Completato	1		1	0	Comando temporaneo da Enti Regionali fino ad approvazione delle graduatorie concorsuali
Comando oneroso	Dir	Prof. Presidio specialistico in materia di bilancio e patrimonio	2021	da avviare	1		0	1	Comando temporaneo da Enti Regionali fino ad approvazione delle graduatorie concorsuali
Comando oneroso	Dir	Prof. Sviluppo armonizzazione contabile regione-enti locali	2021	da avviare	1		0	1	Comando temporaneo da Enti Regionali fino ad approvazione delle graduatorie concorsuali
Comando oneroso	Dir	Resp Servizio gestione tecnica degli interventi di ricostruzione	2021	da avviare	1		0	1	Comando temporaneo da Enti e aziende Regionali fino al completamento della ricostruzione sisma 2021

PTFP 2021/2023
Piano occupazionale per il triennio 2021/2023
Aggiornamento al 1 maggio 2021

Modalità di acquisizione	Categoria	Profilo / Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero posti (*)	di cui numero posti riservati	Numero assunzioni al 1/5/2021	Ancorda da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager dei servizi pubblici	2021	In corso	12	4	0	13	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager in lavori pubblici e gestione del patrimonio pubblico e del demanio regionale	2021	In corso	4	1	0	9	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager in tecnologie e processi per la trasformazione digitale	2021	In corso	4	1	0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager dell'agricoltura	2021	In corso	4	1	0	6	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager dell'ambiente, del territorio e della logistica	2021	In corso	4	1	0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager in politiche per lo sviluppo economico e la gestione dei fondi comunitari	2021	In corso	7	2	0	8	Subordinato a tempo indeterminato
Avviso Pubblico ex. Art . 18 o Elenco Direttori Generali	Dir	Direttore Agenzia Sisma 2012	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001
Avviso Pubblico ex. Art . 18 o Elenco Direttori Generali	Dir	Direttore AGREA	2021	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001
(*) Le assunzioni per ogni procedura concorsuale verranno realizzate nel triennio 2021/2023 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 2021/2023 - alle disposizioni dell'art. 14-bis del DL 4/2019 in materia di assunzioni vincolate al verificarsi delle dimissioni programmate									

PTFP 2021-2023

ALLEGATO C

INDIRIZZI PER L'APPLICAZIONE DELLE RISERVE DA PREVEDERE NELL'AMBITO DEI CONCORSI PUBBLICI PREVISTE NEL PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023

SOMMARIO

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

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 e di quanto previsto nella programmazione 2019/2021 di cui alla propria deliberazione n. 1001/2019 e successive modificazioni, 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 nelle sopracitate deliberazioni, l'Amministrazione Regionale intende completare la 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 per il comparto 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.** *Fino al 31 dicembre 2021, 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 2021, 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 - area comparto - **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, si applicheranno le riserve secondo i criteri sopra individuati.

PTFP 2021-2023

ALLEGATO D

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 ha aperto 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 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 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/_/skills%2C%2Cknowledge%2C%2Cabilities%2C%2C

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 E

ALLEGATO N.1 AL VERBALE N.11 DEL 27/07/2021

PARERE SUL PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023

**ALLEGATO N. 1
AL VERBALE N. 11 DEL 27.07.2021**

**PARERE SUL PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2021/2023**

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 GPG 1227 del 16/07/2021 avente a oggetto: *"PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023 E ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI 2021. APPROVAZIONE"*;
- richiamati:
 - l'art. 1, comma 557 e ss. della Legge 296 del 27.12.2006;
 - l'art. 33 del D. L. 30.04.2019, n. 34 e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 3 settembre 2019;
 - 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. 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 nella deliberazione in oggetto l'attestazione annualmente sulla 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);
 - 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);
- dato atto che
 - l'art. 33, comma 1, del D. L. 30.04.2019, n. 34 prevede che *“A decorrere dalla data [1° gennaio 2020] individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al Servizio sanitario nazionale ed al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. [...] Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 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”*;

- l'art. 2 del Decreto 3 settembre 2019 definisce quali impegni e quali accertamenti devono essere presi in considerazione per il calcolo del valore soglia di cui al suddetto art. 33;
- la Regione rientra nella fascia demografica di cui alla lettera c) dell'art. 3 del Decreto 3 settembre 2019 (da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti);
- visto il Decreto 3 settembre 2019 che fissa i valori soglia da cui calcolare i vincoli assunzionali per le ragioni a statuto ordinario;
- Viste le indicazioni operative concernenti l'assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria, di cui al D.M. 3 settembre 2019 del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze emanate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 18 dicembre 2019;
- visti i prospetti contenuti nella relazione accompagnatoria del Programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 (Allegato A alla proposta di deliberazione della Giunta Regionale n. GPG 1227 del 16/07/2021), di seguito riportati:

Periodo di riferimento	Media entrate ultimo triennio	Spesa di personale dell'ultimo esercizio del triennio	Valore soglia	Tetto di spesa assoluto	Anno di applicazione del tetto	Percentuale RER (art. 4 comma 1 lettera c))	Maggiore spesa di personale ad entrate invariate
Rendiconti 2016/2018	2.096.272.199,57	174.257.119,35	9,50%	199.145.858,96	2020	8,31%	24.888.739,61
Rendiconti 2017/2019	2.236.624.323,94	173.529.463,57	9,50%	212.479.310,77	2021	7,76%	38.949.847,20
Rendiconti 2018/2020	2.424.144.341,37	168.669.649,15	9,50%	230.293.712,43	2022	6,96%	61.624.063,28

- preso atto che il valore soglia applicabile alla Regione è pari al 9,5%, ai sensi della lettera c) dell'art. 4 del Decreto 3 settembre 2019 e che il valore ottenuto da quest'ultima, ai sensi dell'art. 33 del D. L. 30.04.2019 e del Decreto ministeriale di cui sopra, è pari a:
 - 8,31% per l'esercizio 2020
 - 7,76% per l'esercizio 2021
 - 6,69% per l'esercizio 2022
 e quindi inferiore di quello previsto dal predetto art. 4;
- preso atto che la Regione Emilia-Romagna può assumere a tempo indeterminato i contingenti di personale programmati con il provvedimento in oggetto negli esercizi 2021, 2022 e 2023 mantenendo peraltro ulteriori margini assunzionali in presenza di finanziamenti di bilancio

adeguati, come si evince dal seguente prospetto della relazione tecnica allegata alla proposta di delibera in oggetto:

Anno	Spesa di personale 2018 (rendiconto macro-aggregato 1.01 Redditi da lavoro dipendente)	Percentual e di incremento rispetto al 2018	Limite di spesa incrementale rispetto al rendiconto 2018	Tetto di spesa ai sensi del Decreto 3 settembre 2019	Limite di spesa applicato nell'esercizio	Stanziamenti spese redditi da lavoro dipendente (macro aggregato 1.01) (*)
Rendiconto 2020	174.257.119,35	10%	191.682.831,29	199.145.858,96	191.682.831,29	168.669.649,15
Previsione 2021 – bilancio 2021-2023	174.257.119,35	15%	200.395.687,25	212.479.310,77	200.395.687,25	195.309.593,79
Previsione 2022 – bilancio 2021-2023	174.257.119,35	18%	205.623.400,83	230.293.712,43	205.623.400,83	186.585.933,83
Previsione 2023 – bilancio 2021-2023	174.257.120,35	20%	209.108.544,42	230.293.712,43	209.108.544,42	187.662.000,00
Proiezione 2024	174.257.121,35	25%	217.821.401,69	230.293.712,43	217.821.401,69	187.662.000,00
Proiezione 2025	174.257.122,35		-	230.293.712,43	230.293.712,43	187.662.000,00
(*) A titolo precauzionale negli stanziamenti sono stati conteggiati i costi sostenuti in ogni esercizio per spese di personale a tempo determinato che dovrebbero essere detratte ai sensi						

- preso altresì atto dalla relazione sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, inviata, via *mail*, in data 22.07.2021, dal Responsabile del Servizio Sviluppo delle risorse umane e organizzazione, del rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 con riferimento alle assunzioni di personale a tempo determinato;
- dato infine atto che la Regione ha rispettato:
 - nell'esercizio 2020 il vincolo finanziario di riduzione della spesa di personale rispetto al dato medio della spesa di personale degli anni 2011-2012-2013 (art. 1, comma 557, e ss. L. 296/2006);
 - l'obiettivo del pareggio di bilancio negli anni 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 (art. 1, comma 475 L. 232/2016);
 - nell'esercizio 2020 i limiti assunzionali per il personale a tempo indeterminato di cui all'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e dal Decreto 3 settembre 2019;
 - i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e il termine per l'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);

- 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. 208/2015);
- dato atto che la proposta di Programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 rispetta per gli esercizi 2021 e 2022 i vincoli in materia di assunzioni di personale a seguito dell'entrata in vigore dal 1° gennaio 2020 del nuovo sistema di vincoli previsti dall'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e dal Decreto 3 settembre 2019;
- di dare atto che il Responsabile del Servizio Sviluppo delle risorse umane e organizzazione attesta che la programmazione della spesa di personale oggetto del provvedimento in esame è compatibile con le previsioni di bilancio assestate;
- considerato che dall'esame della relazione sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 si evince il rispetto di tutti i vincoli sopra riportati;
- visto il parere di regolarità tecnica;
- vista l'attestazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio rilasciata dal Responsabile Bilancio e finanze in sede di approvazione dell'Assestamento e prima variazione di bilancio;

ESPRIME

- parere favorevole sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, come previsto dalla proposta di deliberazione GPG 1227 del 16/07/2021;

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.

27 luglio 2021

Il Collegio dei Revisori dei conti

(Dott. Davide Di Russo)

.....

(Dott. Paolo Salani)

.....

(Dott.ssa Tania Toller)

.....

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/2021/1227

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/2021/1227

IN FEDE

Francesco Raphael Frieri

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1264 del 02/08/2021

Seduta Num. 37

OMISSIS

L'assessore Segretario

Corsini Andrea

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi