

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1847 del 02/11/2022

Seduta Num. 45

Questo mercoledì 02 **del mese di** Novembre
dell' anno 2022 **si è riunita in** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA in modalità mista
la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Priolo Irene	Vicepresidente
2) Calvano Paolo	Assessore
3) Colla Vincenzo	Assessore
4) Corsini Andrea	Assessore
5) Donini Raffaele	Assessore
6) Felicori Mauro	Assessore
7) Lori Barbara	Assessore
8) Mammi Alessio	Assessore
9) Salomoni Paola	Assessore
10) Taruffi Igor	Assessore

Presiede il Vicepresidente Priolo Irene
attesa l'assenza del Presidente

Funge da Segretario l'Assessore: Corsini Andrea

Proposta: GPG/2022/1899 del 21/10/2022

Struttura proponente: SETTORE 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 2022/2024 E
ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI 2022. 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 CONSEGUENTE 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"
- n. 1264 del 02/08/2021 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI 2021. APPROVAZIONE"
- n. 1974 del 22/11/2021 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024. AUTORIZZAZIONI A PROROGARE IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO"
- n. 1224 del 18/07/2022 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 ADOTTATO CON DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE N. 1264/2021. MONITORAGGIO INTERMEDIO E ADEGUAMENTI NON ONEROSI AL MUTATO CONTESTO ORGANIZZATIVO E NORMATIVO. 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:

- nel corso del monitoraggio relativo all'attuazione delle misure assunzionali programmate e attuate da giugno 2019 al 1° luglio 2022 approvato con DGR 1224/2022 risultano già attuate 952 misure assunzionali su un totale di 1.232 misure programmate fino all'esercizio 2023, pari ad una percentuale 76%;
- entro dicembre 2022 saranno completate oltre 1.140 su 1.232 misure programmate, pari ad una percentuale del 92% sul totale;
- risulta necessario procedere ad una revisione della programmazione per fare fronte a bisogni assunzionali emergenti a fronte di graduatorie concorsuali in via di completo esaurimento;

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

- a) ad approvare il resoconto dell'avanzamento della programmazione dal 2019 al fine di redigere la nuova programmazione che ricomprenda 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 2022/2024 per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione regionale;
- c) ad adeguare qualità e quantità degli organici da acquisire per accompagnare la riorganizzazione dell'ente approvata con DGR 325/2022 che ha previsto, tra l'altro, un nuovo modello di organizzazione e un potenziamento della Direzione generale Cura della Persona, Salute e Welfare e dell'Agenzia Intercenter per fare fronte alla sfide del cambiamento del Servizio Sanitario Regionale dopo la pandemia Covid-19;
- d) ad individuare gli obiettivi e i contenuti della nuova programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024;
- e) a verificare il rispetto dei vincoli che insistono sui fabbisogni di personale, compresi quelli finanziari e di finanza pubblica;
- f) a rideterminare la dotazione organica al fine di adeguarla alla nuova programmazione;
- g) ad approvare il programma delle misure assunzionali da adottare per realizzare il piano dei fabbisogni di personale;
- h) ad approvare l'insieme di valori professionali, competenze e abilità minime da ricercare nei candidati alle procedure di reclutamento;
- i) ad approvare gli indirizzi per l'applicazione delle tipologie di riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici - area comparto -;
- j) ad approvare la disciplina che regola la mobilità interna dei Dirigenti;

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 2018/2022
- dei trend occupazionali per il triennio 2022/2024;
- dell'andamento della lotta al precariato nel periodo 2018/2022;
- delle cessazioni attese e dei fabbisogni assunzionali nelle strutture ordinarie per il triennio 2022/2024;
- 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 2022/2024 dando contestualmente conto dello stato d'avanzamento delle procedure programmate dall'esercizio 2021;
- delle modalità di pianificazione delle assunzioni nell'arco del triennio 2022/2024;
- 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 2022/2024 (**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;
- del rispetto del limite alla spesa complessiva del personale ai sensi del comma 557 quater della legge 296 del 2006. La spesa complessiva di personale, calcolata sulla base del prospetto predisposto dalla sezione regionale di controllo in sede di parifica 2021, è ogni esercizio dal 2022 al 2024 inferiore al tetto fissato dalla media 2011/2013. Tale somma è stata determinata avendo a riferimento le retribuzioni lorde corrisposte a tutto il personale nell'anno 2022/2023/2024 a cui sono stati sottratti gli importi relativi alle spese del personale proveniente dalle province come previsto dalla legge 56 del 2014 e le somme finanziate dallo Stato per il personale a tempo determinato per il dissesto idro-geologico. Infine, non sono state considerate, come previsto dall'articolo 6 del DM del 3 settembre 2019, le somme relative alle spese del personale assunto a tempo indeterminato negli anni 2020/2022 e il personale che verrà assunto a tempo indeterminato dal 1° luglio 2022 al 31/12/2024 a seguito del presente provvedimento

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;
- il DPCM del 2 luglio 2021 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 2/8/2021 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 2022/2024 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."*;

Dato 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 2022/2024, 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 10/10/2022 in Comitato di Direzione, allargato ai direttori di agenzia e istituto;
- hanno avanzato proposte di integrazione degli organici assegnati sulla base di specifici finanziamenti di terze parti, proposte che verranno esaminate nel corso della predisposizione della programmazione 2023/2025 a fronte dell'approvazione del bilancio di previsione per gli esercizi 2023/2025;
- hanno precisato la tipologia dei propri fabbisogni individuando le specifiche posizioni lavorative per ciascuna assunzione, anche alla luce degli andamenti occupazionali al 1° luglio 2022 e agli effetti dei processi di mobilità interna ed esterna da attivare e completare nel triennio e comunque entro il 31/12/2024 sulla base dei reali andamenti delle cessazioni;

Preso atto del fabbisogno assunzionale esplicitato dalla Dg - Assemblea legislativa nella Deliberazione Up n. 22 del 21 aprile 2022 "APPROVAZIONE LINEE D'INDIRIZZO IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE E DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 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 2022/2024 aggiornato al 1° novembre 2022** - al presente provvedimento, all'interno del quale sono state aggiornate tutte le procedure avviate sulla base degli andamenti rilevati fino al 1° novembre 2022 e inserite le nuove misure assunzionali in coerenza con qualità e quantità dei fabbisogni emersi e riprodotti nell'allegato A;

Dato infine atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 adegua per l'esercizio 2022 quanto già programmato nel rispetto dei fabbisogni assunzionali già fissati per il triennio 2021/2023 e che le assunzioni per il triennio

2022/2024 avverranno sulla base della disciplina riprodotta ai paragrafi 4.5 e 4.6 dell'Allegato A;

Preso atto che:

- con lettera conservata agli atti il Presidente ha richiesto di attivare procedure di mobilità ai sensi dell'Art. 6 del DL 36/2022 di dipendenti che da anni operano presso le strutture speciali della Giunta;
- tutti i collaboratori assegnati alle strutture speciali di Giunta e Assemblea legislativa, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato, sono stati collocati in dotazione organica dell'ente con DGR 1274/2020 a seguito di espressa richiesta della Sezione Regionale della Corte dei conti in sede di parifica 2020 e come tali possono essere programmate e attivate procedure assunzionali specifiche per consolidare nei ruoli regionali il personale assegnato;
- l'allegato B riporta espressamente tali misure assunzionali oltre alle assunzioni in corso da graduatorie concorsuali di personale assegnato alle medesime strutture con le procedure previste nell'allegato A ai paragrafi 4.5 e 4.6;

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 2022/2024;

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;
- 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;
- 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;
- 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 2022/2024 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 2022, 2023 e 2024;
- il principio delle limitazioni delle spese per il personale con rapporti di lavoro flessibile;

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

Dato inoltre atto che la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 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, 2020 e 2021 (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 18 ottobre 2022 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;

Richiamato l'art. 19 "Incarichi di funzioni dirigenziali" del D.lgs. 165/2001 che prevede al comma 1-bis *"L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta."*

Dato atto che:

- con il presente provvedimento si procederà ad assumere con diverse modalità dirigenti a tempo determinato e indeterminato e che risulta necessario procedere a riordinare la disciplina in vigore in materia di applicazione dell'art. 19, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 per adeguarla al nuovo contesto organizzativo;
- in data 3 maggio 2022, a seguito di confronto con le OO.SS. del comparto della Dirigenza Funzioni locali, è stato concluso positivamente il confronto in merito alle modalità operative con cui riordinare la materia di cui all'art. 19, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 richiamato;

Visto **l'allegato E al presente provvedimento "Disciplina sulla mobilità interna dei dirigenti"** che regola le modalità operative con cui dare corso a quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 e organizzare il processo di assunzione dei dirigenti di cui al presente provvedimento facendo precedere l'assunzione con la messa a disposizione delle posizioni dirigenziali vacanti da ricoprire;

Visto **il parere del Collegio dei Revisori dei Conti** riprodotto in **allegato F** al presente provvedimento;

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

Visti, infine:

- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti

privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190";

- la DGR n. 468 del 10/04/2017 ad oggetto "Il Sistema dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna";
- la DGR n. 111 del 31 gennaio 2022 recante "Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, di transizione al Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. N.80/2021";
- le circolari del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale PG/2017/0660476 del 13 ottobre 2017 e PG/2017/0779385 del 21 dicembre 2017 relative ad indicazioni procedurali per rendere operativo il sistema dei controlli interni predisposte in attuazione della propria deliberazione n. 468/2017;
- la DGR n. 426 del 21 marzo 2022 ad oggetto "Riorganizzazione dell'ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale. Conferimento degli incarichi ai Direttori Generali e ai Direttori di Agenzia";
- la determinazione n. 6089 del 31/03/2022 ad oggetto "Micro-organizzazione della Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni. Istituzione aree di lavoro. Conferimento incarichi dirigenziali e proroga incarichi di posizione organizzativa", fra cui l'incarico di Responsabile del Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio, conferito al dott. Cristiano Annovi;
- la determinazione n. 2335 del 09/02/2022 contenente la "Direttiva di indirizzi interpretativi degli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013";

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 2022-2024 - Relazione istruttoria sulla programmazione dei fabbisogni, verifica dei vincoli di spesa e rideterminazione della dotazione organica"**, comprendente:

- l'andamento degli organici regionali nel periodo 2018/2022
- l'analisi dei trend occupazionali per il triennio 2022/2024;

- le cessazioni attese e i fabbisogni assunzionali da prevedere nelle strutture ordinarie per il triennio 2022/2024;
- 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 2022/2024 dando contestualmente conto dello stato d'avanzamento delle procedure programmate dall'esercizio 2021;
- le modalità di pianificazione delle assunzioni nell'arco del triennio 2022/2024
- 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 2022/2024 (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 2022/2024 aggiornato al 1° novembre 2022"** che aggiorna lo stato d'avanzamento delle procedure assunzionali previste per il l'esercizio 2022 e il triennio 2022/2024 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 Settore 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 2022/2024"**
- 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 approvare l'**Allegato E al presente provvedimento "Disciplina sulla mobilità interna dei dirigenti"** al fine di regolare le modalità operative con cui dare corso a quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 e organizzare il processo di assunzione dei dirigenti di cui al presente provvedimento facendo precedere l'assunzione dall'esterno con la preventiva messa a disposizione delle posizioni dirigenziali programmate che risultano vacanti;
- 7) di autorizzare il Settore 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 ai tempi necessari a bandire e concludere le nuove procedure concorsuali e assunzionali conseguenti al presente provvedimento, a condizione che siano individuate le risorse necessarie nel bilancio 2023:
- i rapporti di lavoro a tempo determinato non coinvolti nei processi di stabilizzazione in scadenza nel corso degli esercizi 2022 e 2023 fino alla assunzione del personale di ruolo sulle medesime posizioni dalle graduatorie concorsuali del personale di ruolo di categoria C e D, entro i limiti previsti dal CCNL Funzioni locali;
 - i comandi in ingresso presso le strutture regionali nei limiti di cui al D.lgs. 165/2001 e della LR 43/2001 fatto salvo le limitazioni previste dall'art. 6 del DL 36/2022 convertito;
- 8) 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 esterna tra Pubbliche Amministrazioni previste dall'art. 6, comma 3, del Decreto-Legge 36/2022, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, potranno essere attivate solo per posizioni lavorative delle strutture ordinarie e speciali programmate previa verifica finalizzata a rilevare la presenza di personale in posizione di comando temporaneamente

assegnato alla posizione lavorativa da pubblicizzare, secondo le modalità previste con determinazioni del Responsabile del Servizio organizzazione e Sviluppo n. 3524/2011 e n. 1435/2012;

- di cessare anticipatamente, e comunque non oltre il termine delle procedure assunzionali, i comandi onerosi su posizioni del comparto e della dirigenza per le quali sono programmate misure assunzionali sulle medesime posizioni;
- 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;

- 9) 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;
- 10) 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, 2021 e 2022;
- 11) 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;
- 12) 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;
- 13) 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;
- 14) 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"*;

15) 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 2022-2024

ALLEGATO A

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

ottobre 2022

SOMMARIO

1. PREMESSE	2
2. QUADRO NORMATIVO	5
3. ANDAMENTO ORGANICI 2018/2022 E PROIEZIONI 2022/2024	14
3.1. CESSAZIONI E ASSUNZIONI 2018/2022	14
3.2. PIANO DI RIDUZIONE DI COMANDI E DISTACCHI 2018/2022	14
3.3. ANDAMENTO ORGANICI 2019/2022	15
3.4. CESSAZIONI ORGANICI STRUTTURE ORDINARIE 2022/2024	16
4. 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. MISURE ASSUNZIONALI 2022/2024	20
4.5. PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI	22
4.6. DISCIPLINA PER GARANTIRE LA STABILITA' DEGLI ORGANICI ASSEGNATI	23
5. SELEZIONI INTERNE E LOTTA AL PRECARIATO	24
5.1. DETERMINAZIONE DELLE QUOTE ASSUNZIONALI DA DEDICARE A SELEZIONI INTERNE	24
5.2. RIPARTO DEI POSTI ASSEGNATI ALLE SELEZIONI INTERNE	25
5.3. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO	26
6. VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE	26
6.1. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE	27
6.2. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA PER IL RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE	30
7. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA	31
7.1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI	31
7.2. VERIFICHE DELLA CONSISTENZA INIZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA	32
7.3. RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA SULLA BASE DEI FABBISOGNI PROGRAMMATI	33
7.4. DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA	35

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 2022/2024 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 avalimento 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 e delle eventuali misure assunzionali con impatto sui ruoli regionali programmate dagli organi di governo.

Tutti i fabbisogni rappresentati nel presente documento comprendono inoltre le misure presenti nel piano dei fabbisogni 2021/2023 non ancora completate al 1° luglio 2022.

Nel presente documento, confermando il processo di analisi organizzativa approvato con la DGR 1001/2019, si rende conto, a distanza di 48 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 2022/2024 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 48 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 2022/2024.

Il presente documento, pertanto, integra i fabbisogni già rilevati in sede di analisi organizzativa con l'individuazione di nuovi fabbisogni professionali emersi da agosto 2021 a settembre 2022 per fare fronte agli effetti di quota cento e quota 102 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 40% dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause nel periodo 2019/2024;
- l'individuazione di profili e/o posizioni lavorative e relative categorie 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 alla luce delle proroghe della Legge Madia del biennio 2020/2021;
- 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;
- 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 2022/2024;
- il rispetto dei limiti di spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile;
- il rispetto del limite del 25% del personale non appartenente ai ruoli regionali;
- il rispetto del limite del 10% per il personale dirigenziale 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 10 ottobre 2022 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 – 30/06/2022;
- il quadro degli organici consolidati al 1° luglio 2022 e le cessazioni programmate e stimate per il triennio 2022/2024;
- gli spazi finanziari disponibili per acquisire risorse umane a tempo indeterminato e determinato nel triennio 2022/2024 alla luce del bilancio di previsione 2022/2024;
- la quantificazione dei fabbisogni di ogni struttura regionale con l'obiettivo di consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche a fronte della riduzione del 40% 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 pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti. 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 **“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”;**
- **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 decorrenza 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 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015. 5-quinquies. All'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, le parole: "fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1° gennaio 2014" sono soppresse. 5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche*

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

- **art. 1, comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato",** che recita "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. **Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento.** In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite

dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.”

- **art. 14-bis del DL 8 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”,** che recita *“14-bis Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali. 1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente”; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: “5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”. 2. In considerazione degli effetti derivanti dall'applicazione dell'articolo 14 del presente decreto e della necessità di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, gli enti e le aziende del Servizio sanitario nazionale possono procedere all'assunzione delle professionalità occorrenti, anche tenendo conto delle cessazioni di personale che intervengono in corso d'anno, purché in linea con la programmazione regionale e nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale approvati dalle regioni di appartenenza e dell'articolo 17, commi 3, 3-bis e 3-ter, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. 3. Le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.”*
- **Art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”,** che recita *“Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico. (... Omissis...) 28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10*

settembre 2003, n.276. **Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art.11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n.216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009. “

3. ANDAMENTO ORGANICI 2018/2022 E PROIEZIONI 2022/2024

Nel seguente paragrafo vengono analizzati gli andamenti degli organici dal 2018 al 30 giugno 2022 frutto delle misure assunzionali adottate dal 2018 per fare fronte al ricambio generazionale e le proiezioni per il triennio 2022/2024.

3.1. CESSAZIONI E ASSUNZIONI 2018/2022

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 - 1/7/2022)						Cessazioni per categoria (1/1/2018 - 1/7/2022)					
	2018	2019	2020	2021	2022	Totale complessivo	A	B	C	D	DIR	Totale complessivo
DECESSO	11	5	4	5	1	26	0	7	8	11	0	26
DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI	31	22	28	51	23	155	0	20	45	87	3	155
DISPENSA DAL SERVIZIO	4	2	6	7		19	0	6	6	7	0	19
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA	0	0	1	0		1	0	1	0	0	0	1
PENSIONAMENTI (LIMITI ETA' E SERVIZIO)	120	69	126	120	37	472	0	64	142	235	31	472
DIMISSIONI QUOTA 100 DL 4/2019	0	67	60	53	19	199	0	11	52	122	14	199
CESSAZIONE PER PASSAGGIO DI CATEGORIA	1	0	112	101	1	215	0	59	155	1	0	215
MOBILITA' IN USCITA	22	15	13	51	2	103	1	7	44	50	1	103
Totale cessazioni a tempo indeterminato	189	180	350	388	83	1.190	1	175	452	513	49	1.190

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 - 1/7/2022)						Assunzioni per categoria (1/1/2018 - 1/7/2022)					
	2018	2019	2020	2021	2022	Totale complessivo	A	B	C	D	DIR	Totale complessivo
TRASFORMAZIONE CFL IN RUOLO	2	12	0	0	0	14	0	0	0	14	0	14
ASSUNZIONE DIRETTA L.482	0	0	8	0	0	8	0	0	0	8	0	8
CAMBIO CONTRATTO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
CONCORSO PUBBLICO TIT-ESAMI	40	0	1	478	38	557	0	0	78	479	0	557
PASSAGGIO TRA LE AREE	1	0	112	101	1	215	0	0	56	158	1	215
MOBILITA IN ENTRATA	31	35	77	67	8	218	0	8	75	108	27	218
STABILIZZAZIONI	90	0	56	19	17	182	0	0	117	65	0	182
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENT	0	1	0	7	0	8	0	0	4	0	4	8
RIAMMISSIONI IN SERVIZIO	0	0	0	3	0	3	0	1	0	2	0	3
Totale assunzioni a tempo indeterminato	165	48	254	675	64	1.206	0	9	330	834	33	1.206

3.2.PIANO DI RIDUZIONE DI COMANDI E DISTACCHI 2018/2022

Nel periodo 2018/2022 è stato varato, anche al fine di adempiere a quanto previsto dalla circolare Madia in materia di programmazione dei fabbisogni, un piano di riduzione e superamento di distacchi e comandi conseguente al riordino istituzionale. Questo l'andamento nel periodo di riferimento che ha permesso di recuperare oltre 200 unità di personale per l'erogazione dei servizi regionali senza ricorrere a nuove assunzioni:

Movimenti distacchi/comandi	Entrate e Uscite comandi e distacchi Per anno (1/1/2018 - 01/07/2022)						Entrate e Uscite comandi e distacchi Per categoria (1/1/2018 - 01/07/2022)					
	2018	2019	2020	2021	2022	Totale complessivo	A	B	C	D	DIR	Totale complessivo
RIENTRO DA ASPETTATIVA	10	2	5	3	1	21	0	0	5	16	0	21
RIENTRO DA COMANDO OUT	4	8	2	5	1	20	0	0	14	6	0	20
RIENTRO DA DISTACCO	14	40	18	87	72	231	5	28	102	94	2	231
Totale rientri da distacchi e comandi	28	50	25	95	74	272	5	28	121	116	2	272
USCITA PER ASPETTATIVA	7	7	8	11	2	35	0	2	5	26	3	36
USCITA PER COMANDO OUT	8	6	5	4	3	26	0	2	10	14	0	26
USCITA PER DISTACCO	3	6	0	1	1	11	0	1	0	9	0	10
Totale uscite per distacchi e comandi	18	19	13	16	6	72	0	5	15	49	0	72
Saldo	10	31	12	79	68	200	5	23	106	67	2	200

3.3.ANDAMENTO ORGANICI 2019/2022

L'andamento degli organici regionali dal 2019 al 1° luglio 2022, per effetti delle misure assunzionali adottate a seguito della programmazione dei fabbisogni è stato il seguente:

Proiezione organici totale					
Cat	Totale 31/12/2019	Totale 31/12/2020	Totale 31/12/2021	Totale 1/7/2022	Saldi 2019/2022
A	4	4	3	3	-1
B	344	327	242	232	-112
C	1.354	1.240	1.210	1.231	-123
D	1.832	1.864	2.244	2.203	371
DIR	140	145	141	136	-4
Totale	3.674	3.580	3.840	3.805	131

Nel dettaglio:

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

Proiezione organici strutture speciali					
Cat	Totale 31/12/2019	Totale 31/12/2020	Totale 31/12/2021	Totale 1/7/2022	Saldi 2019/2022
A	0	0	0	0	0
B	17	21	18	19	2
C	126	131	135	146	20
D	102	89	101	100	-2
DIR	9	14	15	14	5
Totale	254	255	269	279	25

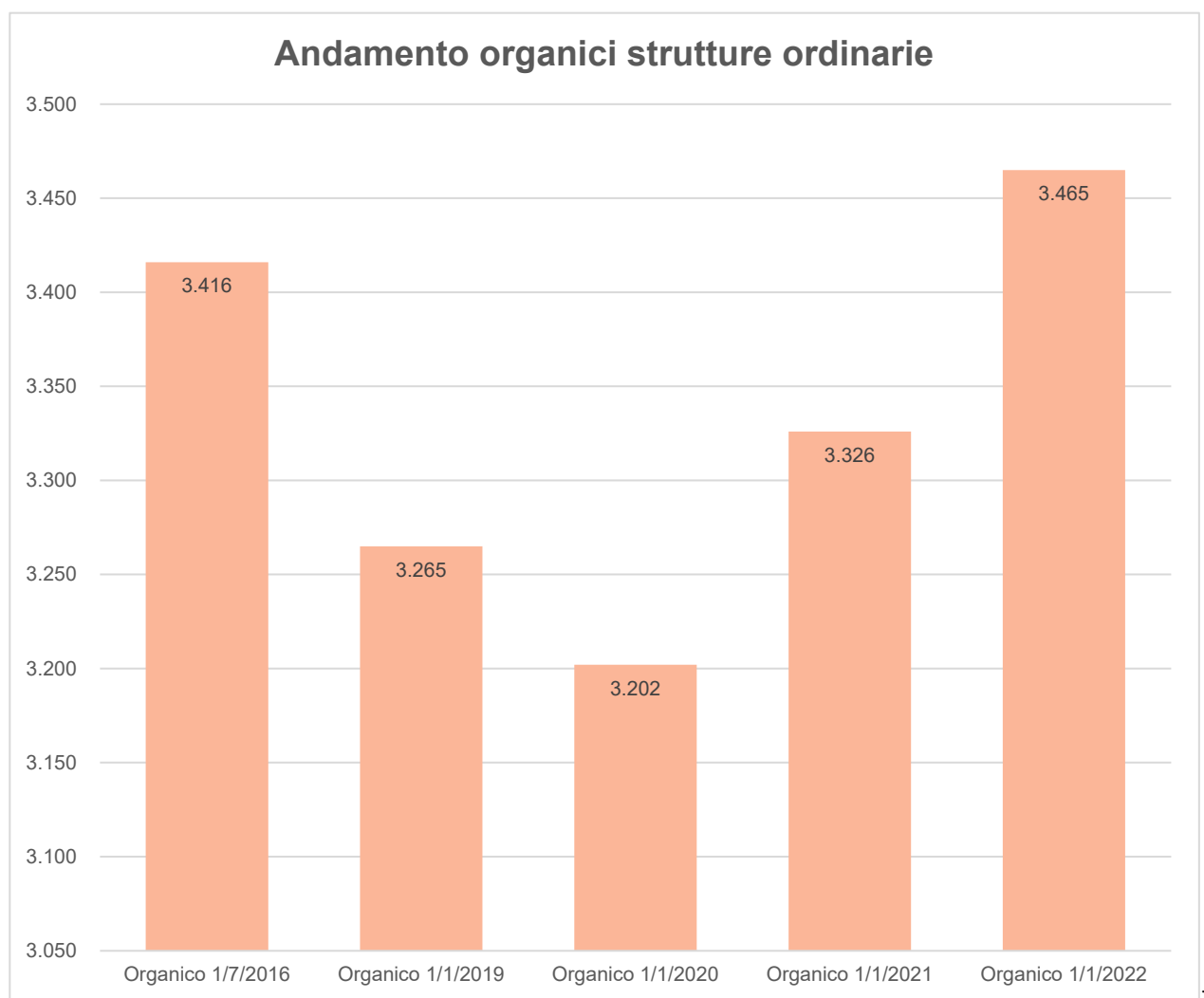
L'**organico delle strutture speciali**, al netto di oscillazioni periodiche in funzione dei costi e degli inquadramenti riconosciuti ai singoli dipendenti in ogni legislatura, **resta stabile nell'intero periodo osservato**. Il leggero incremento tra il 2019 e il 2020 è frutto della transizione tra 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 le 279 unità di organico del 2018 siamo in presenza di un organico sostanzialmente stabile se non in leggero decremento.

- L'andamento degli **organici delle strutture ordinarie** è stato il seguente:

Proiezione organici strutture ordinarie					
Cat	Totale 31/12/2019	Totale 31/12/2020	Totale 31/12/2021	Totale 1/7/2022	Saldi 2019/2022
A	4	4	3	3	-1
B	327	306	224	213	-114
C	1.228	1.109	1.075	1.085	-143
D	1.730	1.775	2.143	2.103	373
DIR	131	131	126	122	-9
Totale	3.420	3.325	3.571	3.526	106

Grazie alle misure assunzionali attivate nel quadriennio 2019/2022 è possibile rilevare che **l'organico nel suo complesso si è stabilizzato neutralizzando le oltre 1200 cessazioni del periodo e registrando un incremento assoluto dal 2019 di oltre 200 unità di personale disponibile per le strutture ordinarie dell'amministrazione**. Si

tratta degli effetti delle misure di rientro del personale in posizione di comando e distacco ora disponibile per l'esercizio delle funzioni ordinarie dell'amministrazione.



3.4.CESSAZIONI ORGANICI STRUTTURE ORDINARIE 2022/2024

Alla data del 1° luglio 2022, ultima data di rilevazione, l'andamento delle cessazioni per il triennio 2022/2024 nelle strutture ordinarie, è stato determinato avendo a riferimento:

- Le cessazioni già certificate per pensioni, compreso gli effetti di quota 100, opzione donna e quota 102 nel triennio 2022/2024;
- Le cessazioni per passaggi di categoria frutto delle procedure previste dalla Legge Madia già programmate e da programmare con il presente provvedimento;
- Le cessazioni per cambio di comparto nei concorsi per dirigenti;
- 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 storica 2016/2022.

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

	Cessazioni 2022							Cessazioni 2023							Cessazioni 2024							Totale cessazioni 1/7/2022 - 31/12/2024						
	Comparto	Dirigenti	Cessazioni TD	Posti vacanti per passaggi da D a Dirigente	Posti vacanti per passaggi da C a D	Posti vacanti per passaggi da B a C	Posti A vacanti per passaggio a B	Comparto	Dirigenti	Cessazioni TD	Posti vacanti per passaggi da D a Dirigente	Stima passaggi di categoria da C a D	Posti vacanti per passaggi da B a C	Posti A vacanti per passaggio a B	Comparto	Dirigenti	Cessazioni TD	Posti vacanti per passaggi da D a Dirigente	Stima passaggi di categoria da C a D	Posti vacanti per passaggi da B a C	Posti A vacanti per passaggio a B	Comparto	Dirigenti	Cessazioni TD	Posti vacanti per passaggi da D a Dirigente	Stima passaggi di categoria da C a D	Posti vacanti per passaggi da B a C	Posti A vacanti per passaggio a B
STRUTTURE ORDINARIE																												
DG ASSEMBLEA	-2	-1	0	-1	-1	-1	0	-6	0	0	0	0	0	0	-7	-1	0	0	0	0	0	-15	-2	0	-1	-1	-1	0
GABINETTO+AG SISMA	-4	-1	-46	0	-1	0	0	-5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-9	-1	-46	0	-1	0	0
DG REII	-30	-4	-4	-3	-9	-1	0	-21	0	0	0	0	0	0	-13	-1	0	0	0	0	0	-64	-5	-4	-3	-9	-1	0
DG FINANZE	-2	-2	-1	0	-1	0	0	-5	-2	0	0	0	0	0	-2	0	0	0	0	0	0	-9	-4	-1	0	-1	0	0
DG ACP + AGREA	-36	-2	-13	-4	-1	0	0	-12	-1	-25	0	0	0	0	-27	-1	0	0	0	0	0	-75	-4	-38	-4	-1	0	0
DG CPSW+AG SSR+INTERCENTER	-6	-2	0	0	-7	0	0	-6	-14	0	0	0	0	0	-7	-2	0	0	0	0	0	-19	-18	0	0	-7	0	0
DG ECLI	-13	-6	-25	0	-12	0	-2	-35	-1	0	0	0	0	0	-9	-1	0	0	0	0	0	-57	-8	-25	0	-12	0	-2
DG CTA	-8	-1	-3	-6	-1	-1	0	-8	-1	0	0	0	0	0	-10	-1	0	0	0	0	0	-26	-3	-3	-6	-1	-1	0
AG PROT CIVILE	-23	-2	0	-1	0	-1	-1	-15	0	-37	0	0	0	0	-8	0	0	0	0	0	0	-46	-2	-37	-1	0	-1	-1
Totale ordinarie	-124	-21	-92	-15	-33	-4	-3	-113	-19	-62	0	0	0	0	-83	-7	0	0	0	0	0	-320	-47	-154	-15	-33	-4	-3
																						Cessazioni		-521	Progressioni		-55	

4. PIANIFICAZIONE DELLE ASSUNZIONI NELLE STRUTTURE ORDINARIE

Per fare fronte alle 521 cessazioni stimate per pensionamenti nel triennio e alle 55 cessazioni per passaggi di categoria devono essere varate misure assunzionali per garantire la continuità dei servizi.

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 2022/2024 aggiornato al 1° luglio 2022;
3. l'aggiornamento dei fabbisogni assunzionali assegnati per il periodo luglio 2022 – dicembre 2024 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;
6. la stima del numero di rientri da comandi, distacchi e aspettativa verso altri enti per soddisfare una quota di fabbisogni delle strutture ordinarie.

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.

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

Per l'esercizio 2022, fino alla conclusione dello stato d'emergenza e salvo diverse disposizioni di proroga dei finanziamenti specifici, il dimensionamento organici subirà le seguenti revisioni:

- per l'esercizio 2022 il dimensionamento sarà il seguente:

AGGREGAZIONI DG/AGENZIE	Organico assegnato fino al 31/12/2022
DG ASSEMBLEA	193
GABINETTO, AG SISMA	181
DG REII	507
DG FINANZE	105
DG ACP + AGREA	820
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	315
DG ECLI	495
DG CTA	355
AG PROT CIVILE	537
Totali	3.508

- dall'esercizio 2023, salvo diverse disposizioni in materia di finanziamento del personale a tempo determinato per la ricostruzione sisma, il dimensionamento sarà il seguente:

AGGREGAZIONI DG/AGENZIE	Organico Rideterminato dal 1° gennaio 2023
DG ASSEMBLEA	193
GABINETTO, AG SISMA	86
DG REII	507
DG FINANZE	105
DG ACP + AGREA	820
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	315
DG ECLI	495
DG CTA	355
AG PROT CIVILE	530
Totali	3.406

- dall'esercizio 2024, salvo diverse disposizioni in materia di finanziamento del personale a tempo determinato per il progetto PNRR del dissesto idrogeologico, il dimensionamento sarà il seguente:

AGGREGAZIONI DG/AGENZIE	Organico Rideterminato dal 1° gennaio 2024
DG ASSEMBLEA	193
GABINETTO, AG SISMA	86
DG REII	507
DG FINANZE	105
DG ACP + AGREA	820
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	315
DG ECLI	495
DG CTA	355
AG PROT CIVILE	493
Totali	3.369

Le tabelle costituiscono il nuovo riferimento per il dimensionamento organici di ogni struttura apicale dal 1° luglio 2022 al 31/12/2024 e costituisce il riferimento con cui è stato aggiornato il piano dei fabbisogni per il triennio 2022/2024.

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 triennio 2022/2024, è stato individuato il fabbisogno di ogni aggregato direzionale per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31/12/2024.

Di seguito è riportata la distribuzione per ogni esercizio per ogni aggregato direzionale.

AGGREGAZIONI DG/AGENZIE	Assunzioni autorizzate nel 2022	Assunzioni autorizzate nel 2023	Assunzioni autorizzate nel 2024	Totale assunzioni autorizzate nel triennio
DG ASSEMBLEA	16	2	8	26
GABINETTO, AG SISMA	8	5	0	13
DG REII	44	21	14	79
DG FINANZE	13	6	2	21
DG ACP + AGREA	33	38	28	99
DG CPSW + AG SAN. + INTERCENTER	36	17	9	62
DG ECLI	41	27	2	70
DG CTA	43	8	10	61
AG PROT CIVILE	46	14	7	67
Totali	280	138	80	498

La tabella fissa il fabbisogno assunzionale da garantire nel triennio di riferimento 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° luglio 2022.

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 e al rispetto di quanto disposto dalla Sezione Regionale della Corte dei conti nella Parifica 2020 in materia di collocazione degli organici nella Dotazione organica dell'ente.

4.3. ASSUNZIONI DA PROGRAMMARE PER SODDISFARE I FABBISOGNI

I fabbisogni assunzionali individuati al paragrafo 4.2 sono stati ripartiti dalle Direzioni generali e dalle Agenzie tra le diverse famiglie professionali e tra le diverse procedure assunzionali da prevedere nel processo di programmazione triennale.

Di seguito è riportato l'aggiornamento **dei fabbisogni assunzionali a tempo indeterminato** da completare dal 1° luglio 2022 al 31/12/2024 con l'individuazione, per categoria professionale, delle posizioni lavorative e delle famiglie professionali in ragione delle procedure che verranno individuate con il presente provvedimento:

CAT	Posizione lavorativa da ricoprire	DG Assemblea	Gabinetto e Agenzia Sisma	DG REII	DG FINANZE	DG ACP e AGREA	DG CPSW + AG SSR + INTERCENTER	DG ECLI	DG CTA	AG STCP	Totale
B	Operatore di SEGRETERIA	1	1		1	2	2	2	2	2	13
	Operatore dei SERVIZI OPERATIVI								2		2
	B Totale	1	1		1	2	2	2	4	2	15
C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	7	6	19	11	4	12	14	14	14	101
	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE		1	8					13	26	48
	Tecnico in CAMPO AGROFORESTALE					23					23
	Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	2									2
	Assistente di SEGRETERIA		1	1		11		24		3	40
	Tecnico di COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMMAGINE	1									1
	Tecnico della SICUREZZA INFORMATICA	1		3							4
	Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE			7							7
	C Totale	11	8	38	11	38	12	37	27	44	226
D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	8		5			9		1	4	27
	Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE		2	1	3	1					7
	Specialista della TRASFORMAZIONE DIGITALE	2									2
	Specialista della PROGR. DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE								3		3
	Specialista FITOSANITARIO					25					25
	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA			2							2
	Specialista in CAMPO AGROFORESTALE								1		1
	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO					6					6
	Specialista in AGRICOLTURA					15					15
	Specialista in SANITÀ E SERVIZI SOCIALI						2				2
	Specialista in CONSULENZA GIURIDICA E PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI			1							1
	Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA			2	1		1				4
	Specialista in PIATTAFORME DOCUMENTALI DIGITALI			2							2
	Specialista in STATISTICA E ANALISI SETTORE			4							4
	Specialista ECONOMICO FINANZIARIO						1				1
	Specialista in PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA ABITATIVA						1				1
	Specialista in ATTIVITA' CULTURALI							1			1
	Specialista in AMBIENTE								11		11
	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE								3		3
	Specialista in PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA								1		1
	Specialista in SICUREZZA DEL TERRITORIO E INTERVENTI DI EMERGENZA									9	9
	D Totale	10	2	17	4	47	14	2	20	12	128
DIR	DIRIGENTI PROFILO UNICO DELLA DIRIGENZA REGIONALE	4	1	14	4	11	1	15	8	7	65
	DIRIGENTI PROFILO SOCIO SANTARIO						26				26
	DIR Totale	4	1	14	4	11	27	15	8	7	91
	Totale complessivo	26	12	69	20	98	55	56	59	65	460

4.4.MISURE ASSUNZIONALI 2022/2024

Ad agosto 2022 la situazione delle misure assunzionali programmate nel triennio 2019/2021 e nel triennio 2021/2023 era la seguente:

Misure programmate per soddisfare i fabbisogni 2021/2023	Categoria	Avanzamento procedura assunzionale	Fabbisogni da soddisfare dal 1° gennaio 2021	Assunzioni completate al 1° luglio 2022	Assunzioni ancora da perfezionare entro il 2023
Concorsi categorie D - Concorsi pubblici - Strutture ordinarie	D	Completate	516	516	0
Concorsi categorie D - Concorsi pubblici - Strutture speciali	D	Completate	7	7	0
Mobilità 2019/2021 comparto da altri enti	C e D	Completate	144	143	1
Concorso categoria D CFL fitosanitario	D	Completate	25	25	0
Concorsi categorie C - concorsi pubblici	C	In corso	166	28	138
Concorsi categorie C - concorsi interni - strutture ordinarie	C	Completate	62	62	0
Concorsi categorie C - concorsi interni - strutture speciali	C	Completate	9	9	0
Riassunzione dimessi di categoria D1	D	Completate	1	1	0
Assunzioni categorie protette B3	B	In corso	15	0	15
Assunzioni TD a supporto ricostruzione sisma	D	Completate	71	71	0
Assunzioni TD a supporto ripristino dissesto idrogeologico	D	Completate	41	41	0
Assunzioni da graduatorie di enti convenzionati con la regione	C	Completate	4	4	0

Comandi e mobilità comparto 2021/2023	C e D	In corso	32	6	26
Concorsi categoria B - nuovi concorsi interni 2022	B	Da avviare	4	0	4
Concorsi categoria D - nuovi concorsi interni 2022	D	Da avviare	33	0	33
Concorsi categoria D - CFL Agroforestale	D	Da avviare	20	0	20
Stabilizzazioni 2022 - Categoria D	D	Completate	5	5	0
Stabilizzazioni 2022 - Categoria C	C	Completate	10	10	0
Totale comparto			1165	928	237
Comandi, mobilità e scorrimenti altre graduatorie dirigenti e Direttori	Dir	In corso	32	24	8
Concorsi dirigenti	Dir	In corso	35	0	35
Totale Dirigenza			67	24	43
Totale complessivo fabbisogni programmati 2021/2023			1.232	952	280

Le misure assunzionali in corso dal 1° luglio 2022 e fino al 31/12/2024 saranno le seguenti e ricomprendono, per il solo esercizio 2022, le assunzioni già approvate ad agosto 2021 e non ancora completate al 1° luglio 2022:

CAT	Procedura assunzione	Numero assunzioni
B	Adempimenti d'obbligo	13
	Mobilità da altri enti	2
B Totale		15
C	Stabilizzazioni	38
	Concorsi - C Tecnico Agroforestale	23
	Concorsi - C Amministrativo contabile	78
	Concorsi - C Tecnico progettazione Ambientale	48
	Nuovi concorsi - Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	21
	Nuovi concorsi - Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (Junior) - CFL	7
	Nuovi concorsi - Tecnico COMUNICAZIONE E IMMAGINE PUBBLICA	1
	Nuovi concorsi - Tecnico Sicurezza Informatica (corso Concorso)	4
	Mobilità da altri enti	6
C Totale		226
D	Riassunzioni	1
	Stabilizzazioni	2
	Comandi non onerosi sanità	1
	Conversione CFL Fitosanitario in ruolo	25
	Mobilità da altri enti	16
	Mobilità esterne anno precedente da completare	2
	Mobilità interne entrata	2
	Nuovi concorsi - Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	28
	Nuovi concorsi - Specialista in AGRICOLTURA (junior) - CFL	15
	Nuovi concorsi - Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA (Junior) - CFL	5
	Nuovi concorsi - Specialista IN MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE (JUNIOR) - CFL	8
	Nuovi concorsi - Specialista in AMBIENTE (Junior) - CFL	8
	Nuovi concorsi - Specialista CENTRALE OPERATIVA (CFL)	8
	Nuovi concorsi - Specialista in STATISTICA E ANALISI DI SETTORE (Junior) - CFL	4
	Nuovi concorsi - Specialista in PIATTAFORME DOCUMENTALI DIGITALI (Junior) - CFL	2
	Scorrimento graduatorie altri enti	1
D Totale		128
DIR	Assunzioni dirigenti da graduatorie concorsuali	51
	Avviso art. 18 Dirigenti	10
	Proroga Comandi Dirigenti	1
	Comandi non onerosi sanità	26
	Mobilità dirigenti	3
DIR Totale		91
Totale complessivo		460

La differenza tra le cessazioni e le nuove assunzioni programmate è compensata da rientri da distacchi e comandi e da processi di mobilità interna.

Il dettaglio delle singole procedure da pubblicare è rinviato all'Allegato B – Piano occupazionale 2022/2024 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, nel rispetto delle annualità di programmazione, **con il seguente ordine**:

- a) Per ciascuna categoria prioritariamente si procederà ad assumere i vincitori.
- 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 di cessazioni nel corso di ciascun esercizio. Le assunzioni verranno assegnate alle strutture solo a seguito del completamento delle procedure di mobilità interna da avviare periodicamente in prossimità delle assunzioni da graduatorie.

In tutti i casi da a) a c), 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.

Si precisa infine che:

- a) 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;

- b) 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 relativi a famiglie concorsuali le cui graduatorie risultino esaurite, si procederà incrementando il numero dei posti destinati a nuove procedure concorsuali di pari categoria e famiglia professionale a condizione che la previsione sia ricompresa nel presente piano;
 - iii) 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° aprile 2022 del Decreto-legge n. 36, convertito con Legge n. 29 giugno 2022, n. 79 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 2022;
- 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 DL 36/2022 ha posticipato al 31/12/2024 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 hanno permesso 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.

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
Assunzioni da Mobilità nel biennio 2020/2021 - Complete*	E	108	75	8	191
Stabilizzazioni 2020/2022	E	46	44	0	90
Assunzioni da concorso pubblico Complete*	E	523	28	0	551
Assunzioni da concorsi pubblici da completare	E	0	171	13	184
Da concorsi interni: completate	I	128	71	0	199
Da concorsi interni: da completare	I	33	5	3	41
Totale Assunzioni 2019/2022 ai fini media		838	394	24	1256
Tetto 30% interno		251	118	7	
Assunti/programmati*		161	76	3	
Rispetto del 30% interno su totale assunzioni		OK	OK	OK	

*dati aggiornati al 1° luglio 2022

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 fino al luglio 2022, in corso o da pubblicare entro il 31/12/2024:

Procedure concorsuali per il passaggio tra le categorie	Numero posti	Passaggio	Avanzamento Procedura
Operatore accoglienza	3	da A a B	Da pubblicare
Assistente amministrativo contabile	55	da B a C	In corso
Tecnico progettista in campo ambientale	10	da B a C	Assunzioni completate
Tecnico in campo agro-forestale	5	da B a C	Assunzioni completate
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	5	da C a D	Da pubblicare
Specialista in istruzione e formazione	7	da C a D	Da pubblicare
Specialista in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	4	da C a D	Da pubblicare
Specialista in amministrazione e gestione del personale	3	da C a D	Da pubblicare

5.3.SUPERAMENTO DEL PRECARIATO

Il 1° marzo 2022 sono stati stabilizzati i dipendenti che hanno maturato i requisiti per la stabilizzazione entro il 31/12/2021.

L'attuale formulazione dell'art. 20 comma 1 lettera c) del Decreto Madia (D. Lgs. 75/17), fissa 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 alla data del 31 dicembre 2022.

È possibile quindi programmare 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 31/12/2022.

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 2022 per concludersi a febbraio 2023 da svolgersi con le stesse procedure e modalità già utilizzate nel corso dell'esercizio 2020 e 2021:

Categoria	Specialista AGRO-FORESTALE	Assistente di SEGRETERIA	Totale complessivo
C		39	39
D	1		1
Totali	1	39	40

La nuova procedura di stabilizzazione verrà espletata applicando la disciplina di cui all'allegato A) della DGR 1974/2021.

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 2022/2024 sono soggette ai seguenti vincoli:

- ai nuovi vincoli previsti dall'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e relativi decreti e circolari applicative
- ai limiti di 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 2021, l'amministrazione regionale ha rispettato nell'esercizio 2021 tutti i vincoli in materia di personale.

6.1. RISPETTO DEI VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE

Il calcolo del valore soglia delle spese di personale per gli esercizi 2022 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, 2019, 2020 e il costo del personale registrato nel rendiconto 2021

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 2022, 2023 e 2024 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
Rendiconti 2019/2021	2.602.868.266,27	175.343.796,90	9,50%	247.272.485,30	2023	6,74%	71.928.688,40

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 2022/2024 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	Stanzamenti 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
Rendiconto 2021	174.257.119,35	15%	200.395.687,25	212.479.310,77	200.395.687,25	175.343.796,90
Bilancio 2022 - Assestato 2022	174.257.119,35	18%	205.623.400,83	230.293.712,43	205.623.400,83	197.572.445,68
Bilancio 2022 - Previsione 2023	174.257.120,35	20%	209.108.544,42	247.272.485,30	209.108.544,42	198.392.789,27
Bilancio 2022 - Previsione 2024	174.257.121,35	25%	217.821.401,69	247.272.485,30	217.821.401,69	197.949.500,00
Proiezione 2025	174.257.122,35		-	247.272.485,30	247.272.485,30	197.949.500,00

(*) A titolo precauzionale negli stanziamenti sono stati conteggiati i costi sostenuti in ogni esercizio per spese di personale a tempo determinato per il dissesto idrogeologico finanziato dallo stato

Nella rilevazione degli stanziamenti di bilancio per spese di personale degli esercizi 2022, 2023 e 2024 sono state ricomprese anche le spese di personale finanziate da terzi con entrate espressamente finalizzate ad assumere personale di ruolo e a tempo determinato. In particolare:

- 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 2021/2022 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 2022/2024 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 e 2022.**

Il complesso della spesa di personale per la Regione Emilia-Romagna è stato fissato nel Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022/2024, adeguato in sede di assestamento, e asseverato con il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 9 del 28/06/2022. Il limite finanziario fissato dal bilancio regionale è il seguente:

Voci di spesa in materia di personale	Assestato 2022 con trasferiti	Previsione 2023 con trasferiti	Previsione 2024 con trasferiti
Spese macro aggregato 101	197.156.451,01	197.287.789,27	196.844.500,00
Spese macro aggregato 103	1.067.164,79	984.487,91	950.000,00
Irap macro aggregato 102	13.647.552,34	13.649.597,80	13.622.000,00
Altre spese: macro aggregato 104 109 e cococo	1.896.830,00	1.080.000,00	691.000,00
Totale spese di personale (A)	213.767.998,14	213.001.874,98	212.107.500,00

La spesa complessiva dell'organico regionale, compreso il personale delle strutture speciali, il personale in posizione di comando e il personale comandato in regione a seguito del presente provvedimento rispetta i limiti di spesa fissati.

Di seguito è riportato il nuovo quadro riepilogativo relativo al rispetto del limite previsto dall'art. 1, comma 557-quater, - L. n. 296/2006 sulla base del nuovo modello di certificazione validato in sede di parifica per l'esercizio 2021 che consolida sia il progressivo superamento del personale trasferito dalle province, comunità montane e Città metropolitana in Regione a seguito dell'entrata in vigore della L. 56/2014 e della L.R. 13/2015 che l'entrata in vigore dall'esercizio 2020 dello scorporo delle spese di personale assunte e tempo indeterminato nei ruoli regionali previsto dall'art. 6 del DM 3/9/2019 in applicazione dell'art. 33, comma 1, del DL 34/2019.

Per quel che concerne il rispetto del vincolo di cui al 557, la Sezione in sede di giudizio di parifica per l'esercizio 2021 ha invitato la Regione in sede di pianificazione del proprio fabbisogno a fare espresso riferimento alla dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa complessiva di personale di cui al comma 557 quater della legge n. 296/2006, tenuto conto che una corretta previsione di approvvigionamento di personale deve necessariamente riferirsi al limite generale di spesa posto a garanzia degli equilibri dei conti pubblici che, pur non impedendo le nuove assunzioni ai sensi dell'articolo 33, comma 1 del D.L. n. 34 del 2019, rileva nella dinamica a breve e lungo termine tra nuove assunzioni e cessazioni dal servizio con l'attivazione da parte degli enti di tutti i meccanismi, previsti dal comma 557 della citata legge per la tutela della sana e corretta gestione finanziaria.

Sulla base della pianificazione di cui al presente provvedimento si riporta il calcolo per dimostrare il rispetto del vincolo richiamato:

Rispetto del limite dell'art. 1, comma 557-quater, - L. n. 296/2006									
(importi in euro)									
Aggregati di spesa	2011	2012	2013	media 2011/2013 (*)	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Assestato 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (inclusi comandati in entrata e dirigenti art. 18 e art. 63 e comparto art. 63)	153.753.101,99	151.999.098,97	148.403.091,81	151.385.097,59	165.848.671,32	172.466.810,35	197.572.445,68	198.392.789,27	197.949.500,00
Spese per collaborazioni coordinate e continuative	1.143.637,51	1.342.500,50	1.060.377,66	1.182.171,89	948.667,20	47.544,03	0,00	0,00	0,00
Somministrazione di lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo alla regione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Somme da detrarre in quanto maggiori oneri derivanti dall'applicazione della LR 56/2014 e della LR 13/2015 neutrali sotto il profilo finanziario	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-32.091.843,47	-29.175.738,93	-25.772.712,34	-23.838.490,15	-23.726.403,39
Somme da detrarre per personale a tempo determinato per il dissesto idrogeologico finanziato dallo stato ai sensi della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 articolo 1, comma 702	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-119.726,66	-1.372.849,97	-1.143.414,77	0,00
Somme da detrarre ai sensi dell'art. 6 del DM 3/9/2019	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-3.971.309,66	-27.626.123,25	-57.712.490,86	-63.712.253,89	-68.061.506,92
TOTALE	154.896.739,50	153.341.599,47	149.463.469,47	152.567.269,48	130.734.185,39	115.592.765,54	112.714.392,51	109.698.630,46	106.161.589,69
(*) La media 2011/2013 non comprende l'importo di euro € 36.534.707,48 corrispondente alle maggiori spese di personale imputabili dal 2018 alla L.R. 13/2015 in applicazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Legge Del Rio). Ai fini della determinazione dei tetti di spesa il processo di riordino avviato in applicazione della LR 13/2015 risulta neutrale sotto il profilo finanziario.									

Come si evince dal prospetto, redatto su indicazione della Sezione regionale della Corte dei conti in sede di Giudizio di Parifica dell'esercizio 2021, la spesa complessiva del personale ai fini del calcolo, ai sensi del comma 557 quater della legge 296 del 2006 è ogni esercizio dal 2022 al 2024 inferiore al tetto fissato dalla media 2011/2013. Tale somma è stata determinata avendo a riferimento le retribuzioni lorde corrisposte a tutto il personale nell'anno 2022/2023/2024 a cui sono stati sottratti gli importi relativi alle spese del personale proveniente dalle province come previsto dalla legge 56 del 2014 e le somme finanziate dallo Stato per il personale a tempo determinato per il dissesto idro-geologico. Infine, non sono state considerate, come previsto dall'articolo 6 del DM del 3 settembre 2019, le somme relative alle spese del personale assunto a tempo indeterminato negli anni 2020/2022 e il personale che verrà assunto a tempo indeterminato dal 1° luglio 2022 al 31/12/2024 a seguito del presente provvedimento.

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

Si **conferma che le spese di personale**, che incorporano il piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2022/2024 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 2021 e rispetterà negli esercizi 2022/2024 i limiti previsti in legge.

Relativamente al rispetto di tali limiti negli esercizi 2022/2024 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 2022/2024 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 2021	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Personale a tempo determinato (*)	8.914.479	8.725.629	10.001.432	6.004.374	5.394.659
Personale in convenzione	-	-	-	-	-
Dirigenti a tempo determinato	8.697.484	6.038.522	6.045.783	6.500.000	6.500.000
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa/a progetto	3.825.403	47.544	-	-	-
Totale Parziale	21.437.366	14.811.695	16.047.215	12.504.374	11.894.659
Contratti formazione-lavoro	21.698	140.031	1.036.392	1.417.429	2.215.073
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	140.031	1.036.392	1.417.429	2.215.073
Totale complessivo	22.413.306	14.951.726	17.083.608	13.921.803	14.109.732
Spazio finanziario non utilizzato per rapporti di lavoro flessibili		7.461.580	5.329.698	8.491.503	8.303.574
(*) 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 che saranno in parte sostituiti da dirigenti a tempo indeterminato per la quota che eccede il limite del 10% da marzo 2023;
- durante gli esercizi 2019/2023, a seguito dell'aggiornamento della programmazione per rilanciare tramite stabilizzazioni la lotta al precariato, verrà completata la riduzione dei contratti a tempo determinato inquadrati per esigenze straordinarie e per fare fronte al blocco del turn-over fino al 2018;
- Dal 2022 sono stati completamente superati 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;

- b. le spese per contratti a tempo determinato per il supporto alle attività di contrasto al dissesto idrogeologico, integralmente finanziate dallo stato, si esauriranno nel corso dell'esercizio 2023 a seguito della conclusione del relativo finanziamento statale.
- c. le spese per contratti a tempo determinato per il supporto alle attività di ricostruzione, integralmente finanziate dalla gestione commissariale sono attualmente previste fino al termine dell'esercizio 2022. Potranno essere eventualmente prorogate solo a fronte di finanziamenti per gli esercizi successivi.

Le voci di spesa di cui ai punti b. e c, qualora si procedesse a proroghe a fronte di ulteriori finanziamenti da parte dello stato, non comporterebbero comunque un superamento dei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 in quanto la loro consistenza è ampiamente inferiore allo spazio finanziario non utilizzato negli esercizi 2023 e 2024.

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 2022/2024 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”*.

La rimodulazione della dotazione organica regionale tiene conto degli attuali dettati normativi regionali e nazionali:

- L'art.12 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto relativo al personale del comparto funzioni enti locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (art. 12, art. 18-bis e articoli di cui al titolo VIII), nel confermare il sistema di classificazione previsto dall'art. 3 del CCNL del 31.03.1999, prevede:
 - o al Comma 2: *“Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili di categoria B di cui all'art. 3 comma 7 del CCNL 31.03.1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui*

all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato".

- 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:

- 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 2022/2024 di cui al presente documento.
- verificare la compatibilità complessiva della dotazione organica con le misure assunzionali programmate per il triennio 2022/2024.

7.2. VERIFICHE DELLA CONSISTENZA INIZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Per conseguire le finalità assunzionali del presente provvedimento 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 8/8/2021 a seguito della adozione della DGR 1264 del 02/08/2021.

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 e successive modificazioni e della DGR 1264/2021 che ha confermato i medesimi principi di calcolo e tabellari di riferimento.

Il valore potenziale della dotazione organica così come modificata alla data del 2/08/2021 risulta pari a € 105.098.243,36 e prevede la seguente consistenza numerica per ogni categoria di inquadramento.

Categoria	DO vigente a seguito DGR 1264/2021 Posti	DO vigente a seguito DGR 1264/2021 Valore potenziale
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

Con riferimento alla dotazione organica alla data del 2/8/2021, 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 ad ARPAE in applicazione di quanto previsto dalla LR. 13/2015 e dalla convenzione approvata con DGR n. 2292 del 27/12/2021, rubricata "SCHEMA DI CONVENZIONE PER IL TRIENNIO 2022-2024 FRA LA REGIONE EMILIA-ROMAGNA E ARPAE EMILIA-ROMAGNA PER LA GESTIONE DELLE FUNZIONI CONFERITE AI SENSI DELLA L.R. N. 13/2015 E SS.MM.II.. APPROVAZIONE."
- 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 certificate nel lasso temporale 1/7/2022 - 31/12/2024 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 1/7/2022;
- alla quantificazione delle previsioni di nuove assunzioni al 31/12/2024;
- 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 potranno 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 1/07/2022 sulla base delle modifiche illustrate:

Categoria	DO vigente a seguito DGR 1264/2021 Posti	DO vigente a seguito DGR 1264/2021 Valore potenziale	Riduzione DO a seguito cessione Arpae	Variazioni DO da novembre 2022	DO rideterminata al 1/7/2022 Posti	DO rideterminata al 1/7/2022 costo teorico
A1 (ex III qf)	4	77.227,96	0	-1	3	57.920,97
B1 (ex IV qf)	51	1.041.679,59	0	-1	50	1.021.254,50
B3 (ex V qf)	262	5.635.593,80	0	-55	207	4.452.549,30
C1 (ex VI qf)	1.299	29.837.341,53	-11	92	1.380	31.697.868,60
D1 (ex VII qf)	1.797	44.825.230,56	-14	45	1.828	45.598.509,44
D3 (ex VIII qf)	523	14.871.165,05	0	-50	473	13.449.447,55

DIR-DIR.GEN.	201	8.810.004,87	0	0	201	8.810.004,87
TOTALE	4.137	105.098.243,36			4.142	105.087.555,23
					Riduzione	-10.688,13

In esito agli interventi di cui ai punti precedenti, il valore potenziale della dotazione organica viene rideterminato con una consistenza teorica pari € **105.087.555,23**, cifra inferiore di € **10.688,13** alla consistenza precedente.

I posti conservati in dotazione organica alla data del 1° luglio 2022 risultano così assegnati

Categoria	Do rideterminata al 1/7/2022 Posti	DO rideterminata al 1/7/2022 costo teorico	Posti coperti al 1/7/2022 comprese le strutture speciali	Posti di ruolo comparto indisponibili per incarichi dirigenziali art. 18, art. 19	Posti di ruolo comparto indisponibili per incarichi dirigenziali art. 63	Posti congelati per il trasferimento alle province ai sensi della LR 13/2015 e relativa convenzione	Posti vacanti al 1/7/2022
A1 (ex III qf)	3	57.920,97	3	0	0	0	0
B1 (ex IV qf)	50	1.021.254,50	35	0	0	3	12
B3 (ex V qf)	207	4.452.549,30	197	0	0	4	6
C1 (ex VI qf)	1.380	31.697.868,60	1.231	0	0	24	125
D1 (ex VII qf)	1.828	45.598.509,44	1.743	1	2	19	63
D3 (ex VIII qf)	473	13.449.447,55	460	3	4	6	0
DIR-DIR.GEN.	201	8.810.004,87	140	1	0	1	59
TOTALE	4.142	105.087.555,23	3.809	5	6	57	265

Per il 2022 risulta quindi rispettato il parametro riferito al rispetto della spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Nel periodo che intercorre dal 1/7/2022 al 31/12/2024, l'organico sarà soggetto alle seguenti variazioni

Categoria	Do rideterminata al 1/7/2022 Posti	Posti vacanti al 1/7/2022	Cessazioni 2022	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024	Posti prenotati per assunzioni nel triennio 2022/2024	Posti vacanti al 31/12/2024
A1 (ex III qf)	3	0	0	3	0	0	3
B1 (ex IV qf)	50	12	0	1	1	-3	11
B3 (ex V qf)	207	6	8	5	8	-15	12
C1 (ex VI qf)	1.380	125	59	40	29	-240	13
D1 (ex VII qf)	1.828	63	69	64	35	-144	87
D3 (ex VIII qf)	473	0	14	15	24	-2	51
DIR-DIR.GEN.	201	59	19	22	7	-95	12
TOTALE	4.142	265	169	150	104	-499	189

I posti prenotati per assunzioni nel triennio 2022/2022 sono sinteticamente riportati nella tabella seguente e corrispondono a quanto previsto nel piano dei fabbisogni 2022/2024:

Categoria	Posti prenotati per organico strutture speciali	Assunzioni da graduatorie selezioni interne	Assunzioni categorie protette L. 68/1999	Stabilizzazioni 2023/2024	Mobilità esterne 2019 ancora da perfezionare	Riassunzioni	Tempi determinati ricostruzione e dissesto idrogeologico	Direttori Generali	Direttori agenzia	Assunzioni da graduatorie e mobilità comparto	Comandi e mobilità dirigenti enti locali	Concorsi e selezioni dirigenti	Comandi dirigenti sanità	Totali
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
B3	2	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
C	14	5	0	39	0	0	0	0	0	182	0	0	0	240
D1	10	33	0	1	0	0	5	0	0	95	0	0	0	144
D3	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
DIR-DG	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	61	26	95
TOTALE	30	41	13	40	1	1	5	0	0	277	4	61	26	499

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 triennio 2022/2024, al termine del periodo transitorio regolato da comandi e distacchi tramite convenzioni, si sta provvedendo 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;
- 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;
- a garantire progressioni interne tra le aree previste dal nuovo CCNL 2019/2021 in corso di approvazione;
- 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 2022/2024 dal **1° luglio 2024** 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 1/7/2022 Posti	DO rideterminata al 1/7/2022 costo teorico
A1 (ex III qf)	3	57.920,97
B1 (ex IV qf)	50	1.021.254,50
B3 (ex V qf)	207	4.452.549,30
C1 (ex VI qf)	1.380	31.697.868,60
D1 (ex VII qf)	1.828	45.598.509,44
D3 (ex VIII qf)	473	13.449.447,55
DIR-DIR.GEN.	201	8.810.004,87
TOTALE	4.142	105.087.555,23

PTFP 2022/2024

Piano occupazionale per il triennio 2022/2024

Aggiornamento al 1° novembre 2022

Tipo struttura	Modalità di acquisizione	Categoria	Profilo / Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero assunzioni programmate (*)	di cui numero posti riservati	Numero assunzioni al 1/11/2022	Ancora da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2021	Assunzioni in corso	103		95	8	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Concorso pubblico per titoli ed esami	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2021	Assunzioni in corso	20		18	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2021	Assunzioni in corso	55		50	5	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	C	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	2021	Assunzioni in corso	48		39	9	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	C	Tecnico AGROFORESTALE	2021	Assunzioni in corso	23		17	6	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni	C	Assistente di SEGRETERIA	2023	da avviare	39		0	39	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni	D	Specialista in AGRICOLTURA	2023	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Conversione CFL in rapporti di lavoro a tempo interminato	D	Specialista FITOSANITARIO	2023	da avviare	25		0	25	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Riassunzione	D	Specialista in SICUREZZA DEL TERRITORIO E INTERVENTI DI EMERGENZA	2022	Completato	1		1	0	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Assunzioni L. 68/1999 per quote d'obbligo	B	Operatore di SEGRETERIA	2023	da avviare	13		0	13	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	B1	Operatore accoglienza	2022	da avviare	3		0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in comunicazione pubblica	2022	da avviare	7		0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista sanità e servizi sociali	2022	da avviare	7		0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in cultura e beni culturali	2022	da avviare	7		0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in istruzione e formazione	2022	da avviare	5		0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in organizzazione e sviluppo delle risorse umane	2022	da avviare	4		0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	D	Specialista in amministrazione del personale	2022	da avviare	3		0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto personale comandato (DL 36)	C	Assistente di SEGRETERIA	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Passaggio diretto personale comandato (DL 36)	D	Specialista di SUPPORTO ALLE ATTIVITA' INTERISTITUZIONALI E SEGRETERIA	2022	da avviare	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto personale comandato (DL 36)	D	Specialista in ATTIVITA' CULTURALI	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA	2022	Completato	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	B	Operatore SERVIZI OPERATIVI	2022	da avviare	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	C	Assistente di SEGRETERIA	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	C	Tecnico di APPLICAZIONI INFORMATICHE	2022	da avviare	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in POLITICHE EUROPEE E INTERNAZIONALI	2023	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in CONSULENZA GIURIDICA E PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialistain PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista della PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITA' E DELLA TUTELA AMBIENTALE	2022	da avviare	3		0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in SANITA' E SERVIZI SOCIALI	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA ABITATIVA	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	2022	da avviare	3		0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	2022	da avviare	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	2022	da avviare	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato

PTFP 2022/2024
Piano occupazionale per il triennio 2022/2024
Aggiornamento al 1° novembre 2022

Tipo struttura	Modalità di acquisizione	Categoria	Profilo / Posizione Lavorativa / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero assunzioni programmate (*)	di cui numero posti riservati	Numero assunzioni al 1/11/2022	Ancora da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	D	Specialista in AMBIENTE	2023	da avviare	2		0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Scorrimento graduatoria altri enti	D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	2022	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	C	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2022	da avviare	21	0,5	0	21	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	C	Tecnico di COMUNICAZIONE E IMMAGINE PUBBLICA	2024	da avviare	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Partecipazione a Corso Concorso di altri enti	C	Tecnico di SICUREZZA INFORMATICA	2023	da avviare	4		0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA	2023	da avviare	5		0	5	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista in MATERIE ECONOMICHE E FINANZIARIE	2023	da avviare	8		0	8	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista in AMBIENTE	2023	da avviare	8		0	8	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista in SICUREZZA DEL TERRITORIO E INTERVENTI DI EMERGENZA	2023	da avviare	8		0	8	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista in STATISTICA E E ANALISI DI SETTORE	2023	da avviare	4		0	4	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista in PIATTAFORME DOCUMENTALI DIGITALI	2023	da avviare	2		0	2	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista AGROFORESTALE	2023	da avviare	15		0	15	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	C	Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2023	da avviare	7		0	7	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	D	Specialista AMMINISTRATIVO GIURIDICO	2023	da avviare	28	0,5	0	28	Subordinato a tempo determinato
Ordinaria	Comandi non onerosi da SSR	Dir	Comandi non onerosi da SSR - Vedi elenco allegato	2022	In corso	26		0	26	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Dir	Passaggio diretto di personale da altri enti - vedi elenco allegato	2022	da avviare	3		0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager dei servizi pubblici (Regione) - come da allegato specifico	2021	In corso	17	4	0	17	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager dei servizi pubblici (ERGO)	2021	In corso	4	2	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager in lavori pubblici e gestione del patrimonio pubblico e del demanio regionale - Come da Allegato specifico	2021	In corso	4	1	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager in tecnologie e processi per la trasformazione digitale - Come da allegato specifico	2021	In corso	4	1	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager in tecnologie e processi per la trasformazione digitale	2021	In corso	1		0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager dell'agricoltura - Come da allegato specifico	2021	In corso	7	1	0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager dell'ambiente, del territorio e della logistica - Come da allegato specifico	2021	In corso	8	1	0	8	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dir	Manager in politiche per lo sviluppo economico e la gestione dei fondi comunitari - Come da allegato specifico	2021	In corso	11	2	0	11	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Avviso Pubblico ex. Art . 18	Dir	Diverse posizioni dirigenziali - come da allegato specifico	2022	In corso	10		0	10	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001
Ordinaria	Avviso Pubblico ex. Art . 18	Dir	Direttore AGREA	2022	In corso	1		0	1	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001

(*) Le assunzioni per ogni procedura concorsuale verranno realizzate nel triennio 2022/2024 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 2022/2024

Piano occupazionale per il triennio 2022/2024
Dettaglio posizioni dirigenziali da ricoprire e relative procedure assunzionali

Direzione Generale/agenzia	Codice Posizione	Posizione da ricoprire	Graduatoria o procedura d'assunzione	Avanzamento	2022	2023	2024
DG ASSEMBLEA LEGISLATIVA	SP000493	AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000495	AREA SERVIZI INFORMATIVI-INFORMATICI	MANAGER IN TECNOLOGIE E PROCESSI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Da avviare	1		
	SP000321	AREA SUPPORTO AI LAVORI DELL'AULA	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	00000472	SETTORE DIRITTI DEI CITTADINI	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare			1
GABINETTO DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA	00000446	SETTORE AUTORITA' DI AUDIT	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
DG RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI	0000CTD	CENTRO DI COMPETENZA PER LA TRASFORMAZIONE AL DIGITALE	MANAGER IN TECNOLOGIE E PROCESSI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Da avviare	1		
	SP000412	AREA DELEGAZIONE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA PRESSO L'UNIONE EUROPEA	Avviso art. 18	Da avviare	1		
	00000347	SETTORE COORDINAMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE, PROGRAMMAZIONE, RIORDINO ISTITUZIONALE E SVILUPPO TERRIT	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000497	AREA SVILUPPO APPLICAZIONI	MANAGER IN TECNOLOGIE E PROCESSI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Da avviare	1		
	SP000385	AREA LOGISTICA UFFICI, SICUREZZA E GESTIONE OPERATIVA	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		
	SP000386	AREA APPALTI, ALIENAZIONI E CONTRATTI IMMOBILIARI	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000415	AREA COOPERAZIONE TERRITORIALE EUROPEA E COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000382	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000413	AREA CONTROLLO DI GESTIONE E PARTECIPATE	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000340	AREA APPROVVIGIONAMENTI	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000357	AREA MANUTENZIONI DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE E LAVORI PUBBLICI	MANAGER IN LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEMANIO REGIONALE	Da avviare	1		
	SP000306	AREA SERVIZI IT	MANAGER IN TECNOLOGIE E PROCESSI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	Da avviare	1		
	SP000290	AREA INFRASTRUTTURE E SICUREZZA	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	00000318	SETTORE AFFARI LEGISLATIVI E AIUTI DI STATO	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare			1
DG POLITICHE FINANZIARIE	SP000377	AREA CONTABILITA' ECONOMICO-PATRIMONIALE ED ARMONIZZAZIONE DEI BILANCI	Proroga Comando parziale	Da avviare	1		
	SP000418	AREA BILANCIO REGIONALE E ARMONIZZAZIONE CONTABILE NEI RAPPORTI CON GLI ENTI LOCALI	Passaggio diretto tra enti pubblici	Da avviare	1		
	00000308	SETTORE BILANCIO E FINANZE	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare		1	
	00000433	SETTORE RAGIONERIA	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare		1	
DG AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA	SP000420	AREA AGRICOLTURA SOSTENIBILE	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	Da avviare	1		
	SP000422	AREA INNOVAZIONE, FORMAZIONE E CONSULENZA	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	Da avviare	1		
	SP000423	AREA SETTORE ANIMALE	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	Da avviare	1		
	SP000424	AREA SETTORE VEGETALE	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	Da avviare	1		
	SP000425	AREA FINANZIAMENTI E PROCEDIMENTI COMUNITARI BOLOGNA E FERRARA	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	Da avviare	1		
	SP000426	AREA FINANZIAMENTI E PROCEDIMENTI COMUNITARI MODENA E REGGIO EMILIA	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	Da avviare	1		
	SP000427	AREA FINANZIAMENTI E PROCEDIMENTI COMUNITARI PARMA E PIACENZA	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	Da avviare	1		
	00000325	SETTORE PROGRAMMAZIONE, SVILUPPO DEL TERRITORIO E SOSTENIBILITA' DELLE PRODUZIONI	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	SP000324	AREA SVILUPPO LOCALE PARTECIPATIVO	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare		1	
	00000474	SETTORE AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA - AMBITI MODENA E REGGIO EMILIA	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare			1
AGREA	00000394	SETTORE GESTIONE CONTABILE ORGANISMO PAGATORE REGIONALE, APPROVVIGIONAMENTI, CERTIFICAZIONI	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
DG CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE	SP000240	AREA GOVERNO DEL FARMACO E DEI DISPOSITIVI MEDICI	Comando non oneroso da SSR	Completato	1		
	SP000389	AREA TECNOLOGIE SANITARIE E HTA	Comando non oneroso da SSR	Completato	1		
	SP000393	AREA MONITORAGGIO ATTUAZIONE INVESTIMENTI PNRR	Comando non oneroso da SSR	Completato	1		
	SP000437	AREA ASSISTENZA PRIMARIA, CASE DELLA COMUNITA' E PRESA IN CARICO	Comando non oneroso da SSR	Completato	1		
	SP000314	AREA AFFARI LEGALI E GENERALI	Comando non oneroso da SSR	In corso	1		
	SP000394	AREA INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA DELL'AREA DELLA NON AUTOSUFFICIENZA	Comando non oneroso da SSR	In corso	1		
	00000382	SETTORE ASSISTENZA OSPEDALIERA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1		
	00000534	SETTORE RISORSE UMANE E STRUMENTALI, INFRASTRUTTURE	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1		
	SP000435	AREA ANALISI ECONOMICHE PREDITTIVE, STUDI DI FATTIBILITA' E SCENARIO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1		
	SP000316	AREA SALUTE MENTALE E DIPENDENZE PATOLOGICHE	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000246	AREA TUTELA SALUTE LUOGHI DI LAVORO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000317	AREA SANITA' VETERINARIA E IGIENE DEGLI ALIMENTI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000348	AREA PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE PERFORMANCE AZIENDE SSR (CONTROLLO DI GESTIONE)	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000352	AREA PROGRAMMI VACCINALI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000353	AREA QUALITÀ DELLE CURE, RETI E PERCORSI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000370	AREA SVILUPPO, INTEGRAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE ED ENTI DEL SSN	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000390	AREA PREVENZIONE INFEZIONI CORRELATE ALL'ASSISTENZA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000245	AREA MALATTIE INFETTIVE E PROGRAMMI DI PREVENZIONE COLLETTIVA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	00000378	SETTORE PREVENZIONE COLLETTIVA E SANITA' PUBBLICA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	00000380	SETTORE ASSISTENZA TERRITORIALE	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	

PTFP 2022/2024

Piano occupazionale per il triennio 2022/2024

Dettaglio posizioni dirigenziali da ricoprire e relative procedure assunzionali

Direzione Generale/agenzia	Codice Posizione	Posizione da ricoprire	Graduatoria o procedura d'assunzione	Avanzamento	2022	2023	2024
	SP000237	AREA BILANCI AZIENDE SANITARIE E BILANCIO CONSOLIDATO DEL SSR	Comando non oneroso da SSR	Da avviare			1
	SP000361	AREA INFRASTRUTTURE E PATRIMONIO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare			1
AGENZIA SSR	SP000392	AREA COORDINAMENTO DELL'ORGANISMO TECNICAMENTE ACCREDITANTE (OTA)	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000362	AREA INNOVAZIONE IN AMBITO SANITARIO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
INTERCENT-ER	SP000488	AREA LAVORI PUBBLICI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1		
	SP000326	AREA SUPPORTO GIURIDICO E CONTENZIOSO	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000486	AREA SPESA COMUNE	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
DG CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE	00000359	SETTORE EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO	Avviso art. 18	Da avviare	1		
	SP000376	AREA BIBLIOTECHE E ARCHIVI	Avviso art. 18	Da avviare	1		
	00000397	SETTORE ATTRATTIVITA', INTERNAZIONALIZZAZIONE, RICERCA	Avviso art. 18	Da avviare	1		
	00000454	SETTORE TURISMO, COMMERCIO, ECONOMIA URBANA, SPORT	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	00000525	SETTORE FONDI COMUNITARI E NAZIONALI	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000444	AREA ECONOMIA DELLA CULTURA E POLITICHE GIOVANILI	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000445	AREA INTERVENTI FORMATIVI E PER L'OCCUPAZIONE	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000446	AREA ENERGIA ED ECONOMIA VERDE	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000447	AREA INCENTIVI E FILIERE PRODUTTIVE	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000448	AREA RICERCA E INNOVAZIONE	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000449	AREA LIQUIDAZIONI INTERVENTI EDUCAZIONE, FORMAZIONE, LAVORO E SUPPORTO ALL'AUTORITA' DI GESTIONE FSE+	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000450	AREA LIQUIDAZIONE DEI PROGRAMMI PER LO SVILUPPO ECONOMICO E SUPPORTO ALL'AUTORITA' DI GESTIONE FESR	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare	1		
	SP000235	AREA DESTINAZIONI TURISTICHE, PROMO-COMMERCIALIZZAZIONE, SVILUPPO E PROMOZIONE DELLO SPORT	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare		1	
	SP000349	AREA MONITORAGGIO, VALUTAZIONE, CONTROLLI	MANAGER IN POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LA GESTIONE DEI FONDI COMUNITARI	Da avviare		1	
	00000387	SETTORE PATRIMONIO CULTURALE	Avviso art. 18	Da avviare			1
DG CURA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	00000532	SETTORE TRASPORTI, INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ SOSTENIBILE	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		
	SP000457	AREA QUALITA' DELL'ARIA E AGENTI FISICI	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		
	SP000458	AREA TUTELA E GESTIONE DELL'ACQUA	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		
	SP000459	AREA VALUTAZIONE IMPATTO AMBIENTALE E AUTORIZZAZIONI	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		
	SP000462	AREA VIABILITA', LOGISTICA, VIE D'ACQUA E AEROPORTI	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		
	SP000197	AREA FORESTE E SVILUPPO ZONE MONTANE	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	SP000455	AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, URBANISTICA E TUTELA DEL PAESAGGIO	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare		1	
	SP000465	AREA AFFARI GENERALI	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare			1
AG. SICUREZZA TERRITORIALE E LA PROTEZIONE CIVILE	SP000373	AREA TECNICA RISCHIO IDRAULICO E SERVIZIO DI PIENA	Passaggio diretto tra enti pubblici	Da avviare	1		
	SP000469	AREA ACQUISIZIONE LAVORI PUBBLICI	MANAGER IN LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEMANIO REGIONALE	Da avviare	1		
	SP000471	UFFICIO TERRITORIALE SICUREZZA TERRITORIALE E PROTEZIONE CIVILE PIACENZA	MANAGER IN LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEMANIO REGIONALE	Da avviare	1		
	SP000473	UFFICIO TERRITORIALE SICUREZZA TERRITORIALE E PROTEZIONE CIVILE REGGIO EMILIA	Passaggio diretto tra enti pubblici	Da avviare	1		
	SP000480	UFFICIO TERRITORIALE SICUREZZA TERRITORIALE E PROTEZIONE CIVILE RIMINI	MANAGER IN LAVORI PUBBLICI E GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEMANIO REGIONALE	Da avviare	1		
	SP000481	UFFICIO TERRITORIALE SICUREZZA TERRITORIALE E PROTEZIONE CIVILE RAVENNA	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		
	SP000467	AREA SEGRETERIA TECNICA PROTEZIONE CIVILE	Avviso art. 18	Da avviare		1	
Totale assunzioni					59	25	7



PTFP 2022-2024

ALLEGATO C

INDIRIZZI PER L'APPLICAZIONE DELLE RISERVE DA PREVEDERE NELL'AMBITO DEI CONCORSI PUBBLICI PREVISTE NEL PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

SOMMARIO

1. OBIETTIVI.....	2
2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	2
2.1. REGOLAMENTO REGIONALE PER L'ACCESSO N. 1/2021,	2
2.2. DISCIPLINA ORDINARIA.....	2
2.3. DISCIPLINA TRANSITORIA.....	3
3. MODALITA' DI APPLICAZIONE DELLE RISERVE NEI CONCORSI.....	4

1. OBIETTIVI

Con la presente programmazione, in continuità ed a completamento delle previsioni contenute nella programmazione dei fabbisogni per il triennio 2019/2021, l'Amministrazione Regionale intende proseguire con la stagione concorsuale con le seguenti finalità:

- reclutare nuove risorse di personale per far fronte ai fabbisogni emergenti dell'Ente dovuti alla uscita per pensionamenti ormai costante dopo il picco 2019/2021 legato a quota 100;
- ridurre l'età media dei nuovi assunti, in particolare in relazione a professioni tecniche, con un ampio ricorso a procedure assunzionali per Contratti di Formazione e Lavoro che hanno dimostrato nel corso degli ultimi 24 mesi una maggiore semplicità di gestione e tempi di esecuzione ridotti di oltre il 50%;
- 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. 1/2021,

L'applicazione delle riserve nelle procedure concorsuali è regolato dal vigente **regolamento regionale per l'accesso della Regione Emilia-Romagna n. 1/2021** 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. 1/2021** "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 2024, 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 2024, 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. 1/2021.**

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 2022/2024 - 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 2022-2024

ALLEGATO D

VALORI PROFESSIONALI, COMPETENZE E ATTITUDINI DEL PROSSIMO DIPENDENTE REGIONALE LINEE GUIDA PER LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

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

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

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

3. ATTITUDINI DIGITALI

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

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

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

4. UNA REGIONE APERTA AL MONDO

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

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

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

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

5. INTEGRITÀ, CORRETTEZZA E TRASPARENZA

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

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

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

6. INCLUSIONE E COMPrensIONE DELLE DIVERSE ABILITA’

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

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

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

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



PTFP 2022-2024

ALLEGATO E

DISCIPLINA SULLA MOBILITA' INTERNA DEI DIRIGENTI

Art. 1 - Acquisizioni di dirigenti dall'esterno e mobilità interna

1. L'acquisizione dall'esterno dell'organico regionale di dirigenti deve essere preventivamente programmata nell'ambito della programmazione annuale e pluriennale delle risorse umane individuando le modalità e i tempi di attivazione delle procedure di assunzione.
2. I procedimenti di acquisizione dall'esterno sono gestiti dalla Direzione generale competente in materia di personale. Per procedure di acquisizione dall'esterno si intendono assunzioni da graduatorie concorsuali, assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001, acquisizione in trasferimento/comandi di dirigenti dipendenti di altre pubbliche amministrazioni.
3. Preventivamente all'acquisizione di personale con qualifica dirigenziale dall'esterno l'amministrazione procede a verificare la possibilità di ricoprire i posti dirigenziali vacanti con personale di qualifica dirigenziale già di ruolo presso gli organici dell'amministrazione regionale. Per posti vacanti si intendono solo i posti per i quali negli atti di programmazione è autorizzata la copertura.
4. La presente sezione disciplina le procedure di mobilità interna tra le strutture dell'organico regionale appartenente alla qualifica dirigenziale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
5. La procedura di mobilità interna si applica ai processi di copertura di posizioni vacanti la cui copertura sia ricompresa negli atti di programmazione dei fabbisogni, con esclusione quindi delle posizioni per le quali il Direttore generale intende riconfermare in capo al medesimo dirigente l'incarico in scadenza.
6. La procedura di mobilità interna non si applica:
 - a. alle posizioni dirigenziali di Direttore Generale e Direttore di Agenzia per cui vigono le norme previste all'art. 43 della L.R. 43/2001 e relative discipline applicative;
 - b. alle posizioni dirigenziali istituite presso le Strutture speciali dell'organico regionale, per cui vigono le norme di cui al Capo II della L.R. 43/2001 e relative discipline applicative.
7. Nel caso di rientro in servizio di dirigenti precedentemente posti in aspettativa, comando o distacco presso altri Enti, l'Amministrazione procederà secondo il criterio della migliore efficacia organizzativa,

affidando un incarico su una posizione vacante per la quale non siano state già avviate le procedure per il reclutamento esterno o, se necessario, su una posizione appositamente istituita.

Art. 2 - Candidatura dei dirigenti per incarichi su posizioni vacanti

1. Le posizioni dirigenziali vacanti la cui copertura sia ricompresa negli atti di programmazione dei fabbisogni, vengono rese pubbliche nell'ambito della rete aziendale e sul portale Amministrazione Trasparente. La pubblicizzazione è finalizzata a verificare, in via preliminare alla copertura del posto tramite assunzione di un dirigente dall'esterno, se vi siano all'interno dell'Ente figure dirigenziali assunte a tempo indeterminato interessate. La pubblicizzazione è comunque sempre effettuata anche in presenza di una posizione su cui risulti incaricato ad interim un dirigente.
2. Nell'ambito della pubblicizzazione sono rese disponibili tutte le informazioni descrittive della posizione e i relativi requisiti professionali richiesti per l'assunzione dell'incarico. La pubblicizzazione avverrà per un periodo minimo di 10 gg lavorativi.
3. I dirigenti che siano interessati alle posizioni vacanti possono candidarsi utilizzando l'apposito modulo digitale messo a disposizione dalla struttura competente in materia di personale della Giunta Regionale. La candidatura andrà adeguatamente motivata.
4. Al termine del periodo di pubblicizzazione le candidature ricevute sono inoltrate dalla struttura competente in materia di personale e organizzazione al Direttore generale o al Direttore di Agenzia competente nelle procedure di conferimento dell'incarico.
5. Il Direttore generale o di Agenzia, unitamente al Dirigente responsabile del settore nella sola ipotesi in cui si tratti di valutare candidature ad area di lavoro dirigenziale, procederà a:
 - a. Effettuare i colloqui per valutare l'idoneità dei candidati in funzione del ruolo da ricoprire, tenendo conto, tra altri criteri, oltre alle conoscenze disciplinari maturate in altri incarichi nel corso della carriera, delle abilità personali e professionali, tecniche e organizzative, dei risultati conseguiti nei ruoli e nelle funzioni precedentemente svolte nonché delle pregresse "performances" individuali;
 - b. Stendere un verbale contenente gli esiti dei colloqui effettuati comprensivo dell'eventuale individuazione di un candidato idoneo alla copertura del posto vacante;
 - c. Trasmettere il verbale riportante gli esiti dei colloqui alla struttura competente in materia di personale e organizzazione.
6. Qualora sulla posizione pubblicizzata sia individuato un candidato, l'incarico dovrà essere conferito al candidato con una decorrenza per assumere l'incarico non superiore a sei mesi decorrenti dalla data di trasmissione dei verbali di cui al punto 5.
7. La Direzione Generale o di Agenzia interessata ad una uscita di un dirigente con le modalità e i tempi di cui al punto 6 potrà richiedere di avviare una delle seguenti procedure:
 - a. richiedere l'assunzione di un dirigente dall'esterno con le stesse modalità previste in sede di programmazione dei fabbisogni senza un'ulteriore pubblicizzazione interna del posto vacante;
 - b. procedere a riorganizzare le proprie strutture modificando il fabbisogno assunzionale in sede di programmazione.

8. Qualora non siano state individuate candidature idonee a ricoprire la posizione pubblicizzata l'amministrazione procede ad avviare le procedure per l'assunzione di un dirigente dall'esterno con le modalità previste in sede di programmazione dei fabbisogni di personale.

Art. 3 - Conferimento degli incarichi dirigenziali in caso di riorganizzazioni interne

1. Con l'espressione "riorganizzazione interna" si intendono tutti quei processi che incidono sulla struttura, attraverso la soppressione, istituzione e modifica di posizioni dirigenziali all'interno di una Direzione generale o agenzia, con conseguente riallocazione delle competenze. Tali processi non incidono sulla consistenza delle risorse dirigenziali disponibili per una Direzione generale o Agenzia, ma solo sul loro utilizzo ottimale.
2. In questi casi la responsabilità per il conferimento dell'incarico è in capo al Direttore generale o di Agenzia di riferimento, che ha tra i suoi compiti anche "l'ottimizzazione dell'utilizzo del personale assegnato alla direzione". Tale processo non prevede lo svolgimento della procedura di mobilità descritta all'art. 2, a meno che la riorganizzazione non comporti un incremento del numero di posizioni vacanti nella Direzione.
3. Nei casi di cui al presente articolo il Direttore generale o d'Agenzia è tenuto a richiedere un parere preventivo alla Direzione generale competente in materia di personale e organizzazione al fine di verificare la compatibilità organizzativa delle declaratorie delle strutture da modificare, istituire o sopprimere.
4. Nei casi di cui al presente articolo la riassegnazione degli incarichi dirigenziali deve garantire il rispetto del sistema di competenze tecniche, capacità organizzative e competenze attitudinali dei dirigenti assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001.

Art. 4 – Entrata in vigore e disapplicazioni

1. La presente disciplina entra in vigore il giorno successivo alla sua adozione.
2. Sono contestualmente abrogate le discipline previgenti adottate con la DGR 660/2012 e successive modificazioni.
3. La presente disciplina dovrà essere integrata nella "Disciplina organica in materia di organizzazione dell'ente e gestione del personale" adottata con DGR 324 del 7 marzo 2022 in sede di sua revisione.

**ALLEGATO N. 1
AL VERBALE N. 15 DEL 24.10.2022**

**PARERE SUL PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2022/2024**

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/2022/1899 del 21/10/2022 avente a oggetto: *"PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E ADEGUAMENTO DELLE MISURE ASSUNZIONALI 2022.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 regioni a stuto 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 2022/2024 (Allegato A alla proposta di deliberazione della Giunta Regionale n. GPG/2022/1899 del 21/10/2022), di seguito riportato;

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
Rendiconti 2019/2021	2.602.868.266,27	175.343.796,90	9,50%	247.272.485,30	2023	6,74%	71.928.688,40

- 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
 - 6,74% per l'esercizio 2023
 e quindi inferiore di quello previsto dal predetto art. 4;
- preso atto che ai sensi dell'art. 5 del Decreto 3 settembre 2019 i teti di spesa 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	Stanzamenti 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
Rendiconto 2021	174.257.119,35	15%	200.395.687,25	212.479.310,77	200.395.687,25	175.343.796,90
Bilancio 2022 - Assestato 2022	174.257.119,35	18%	205.623.400,83	230.293.712,43	205.623.400,83	197.572.445,68
Bilancio 2022 - Previsione 2023	174.257.120,35	20%	209.108.544,42	247.272.485,30	209.108.544,42	198.392.789,27
Bilancio 2022 - Previsione 2024	174.257.121,35	25%	217.821.401,69	247.272.485,30	217.821.401,69	197.949.500,00
Proiezione 2025	174.257.122,35		-	247.272.485,30	247.272.485,30	197.949.500,00
(*) A titolo precauzionale negli stanziamenti sono stati conteggiati i costi sostenuti in ogni esercizio per spese di personale a tempo determinato per il dissesto idrogeologico finanziato dallo stato						

- dato atto che la proposta di Programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 rispetta per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 i vincoli in materia di assunzioni di personale dal 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;
- preso altresì atto dalla relazione sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, inviata dal Responsabile Servizio Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio, 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 2021 il vincolo finanziario di riduzione della spesa di personale rispetto al dato medio della spesa di personale degli anni 2011-2012-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, e ss. L. 296/2006, anche in considerazione dell'art. 6 del Decreto 3 settembre 2019;
 - l'obiettivo del pareggio di bilancio negli anni 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 (art. 1, comma 475 L. 232/2016);
 - i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato;
 - 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 2022/2024 rispetta per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 i vincoli di cui all'art. 1, comma 557 e ss. della Legge 296 del

27.12.2006 così come dimostrato nella relazione sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 sulla base del modello approntato dalle Sezione Regionale dell'Emilia-Romagna in sede di giudizio di parifica 2021;

- di dare atto che Responsabile del Settore Bilancio e finanze e il Responsabile del Settore Sviluppo delle risorse umane e organizzazione attestano che la programmazione della spesa di personale oggetto del provvedimento in esame è compatibile con le previsioni di bilancio, così come assestate con Legge regionale n. 10 del 29 luglio 2022 (Assestamento e prima variazione generale al bilancio di previsione della Regione Emilia-Romagna 2022-2024);
- visto il parere di regolarità tecnica;

ESPRIME

- parere favorevole sul Programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, come previsto dalla proposta di deliberazione GPG/2022/1899 del 21/10/2022;

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.

24 ottobre 2022

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 di SETTORE 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. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2022/1899

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. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2022/1899

IN FEDE

Francesco Raphael Frieri

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1847 del 02/11/2022

Seduta Num. 45

OMISSIS

L'assessore Segretario

Corsini Andrea

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi