



LEGISLATURA N. XI

Oggetto: **DETERMINAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE ANNI 2020/2022. ARTICOLO 6 E 6 TER DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 (NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE).**

Il 9 aprile 2021 si è riunito in modalità telematica, mediante collegamento in videoconferenza l'Ufficio di presidenza regolarmente convocato.

		PRESENTI	ASSENTI
Dino Latini	- Presidente	X	
Gianluca Pasqui	- Vicepresidente	X	
Andrea Biancani	- Vicepresidente	X	
Luca Serfilippi	- Consigliere segretario	X	
Micaela Vitri	- Consigliere segretario	X	

Essendosi in numero legale per la validità dell' adunanza assume la presidenza il Presidente dell'Assemblea legislativa delle Marche **Dino Latini** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste il Segretario dell'Ufficio di presidenza **Antonio Russi** .

LA DELIBERAZIONE IN OGGETTO E' APPROVATA ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI

PUBBLICATA NEL BURM N. DEL



Oggetto: DETERMINAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE ANNI 2020/2022. ARTICOLO 6 E 6 TER DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 (NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE).

L'Ufficio di Presidenza

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione;

RITENUTO, per i motivi di fatto e di diritto riportati nel predetto documento istruttorio, che qui si intende richiamato interamente e condiviso in ogni sua parte, di deliberare in merito;

VISTI l'articolo 3, comma 2, lettera g) della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e l'articolo 15, comma 1, lettera h) del Regolamento interno di organizzazione e funzionamento dell'Assemblea legislativa regionale delle Marche;

VISTA l'attestazione in ordine alla regolarità contabile del responsabile della posizione organizzativa "Risorse finanziarie" prevista dall'articolo 3, comma 3 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale);

VISTO il parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica previsto dall'articolo 3, comma 3 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi del dirigente della PF Organizzazione e Personale;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1;

DELIBERA

1. di confermare l'adesione al Piano triennale di azioni positive 2020/2022 della Regione Marche, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 194 del 24 febbraio 2020 (D.lgs. 198/2006 del Piano triennale di azioni positive 2020-2021-2022 della Regione Marche);
2. di dare atto che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;



3. di approvare il Piano triennale dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale anni 2020/2022, comprensivo dei relativi Piano occupazionali 2020 e 2021, il quale, allegato sotto la lettera A, alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale e di riservarsi di adottare le conseguenti modifiche ed integrazioni ;

4. di trasmettere la presente deliberazione al dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali della Giunta regionale per i conseguenti adempimenti di competenza.

Il Presidente dell'Assemblea legislativa
Dino Latini

Il Segretario dell'Ufficio di presidenza
Antonio Russi

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa e principali atti di riferimento

- Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica). Articolo 39;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Articolo 6, comma 2 e articolo 33;
- legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "legge di stabilità 2016"). Articolo 1, comma 228;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246). Articolo 48;
- legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge finanziaria 2007"). Articolo 1, commi 557 e 557 quater;
- legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2016"). Articolo 1, comma 762;
- legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale). Articolo 3, comma 2;
- legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione). Articolo 4, comma 3;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche) - (protocollo n. 17842 del 15 maggio 2018);
- decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari). Articolo 3;



- decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (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). Articolo 22, comma 15;
- decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi). Articolo 33;
- decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019 (pubblicato il 4 novembre 2019 in Gazzetta Ufficiale - Serie generale n. 258);
- decreto legge 30 dicembre 2019, n.162, convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 (Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica). Articolo 1, comma 1 ter;
- legge regionale 3 agosto 2020, n.43 (Ratifica delle deliberazioni di giunta regionale n. 729 del 15 giugno 2020 e n. 876 del 6 luglio 2020. Disposizioni urgenti in materia finanziaria ed istituzionale). Articolo 9.

Motivazione

Si richiama qui di seguito il contesto e la cornice normativa di riferimento per la programmazione dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale.

L'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

L'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) ha stabilito l'obbligo, per le stesse amministrazioni pubbliche, di effettuare una ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria. Il medesimo articolo 33 ha escluso, poi, per le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale, la possibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

L'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) dispone che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

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. In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le specifiche linee di indirizzo dettate per la pianificazione dei fabbisogni del personale con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche) - protocollo n. 17842 del 15 maggio 2018, 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. La copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

L'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) prevede, poi, che le amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato adempimento preclude l'assunzione di nuovo personale.

L'articolo 1, comma 557 e 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge finanziaria 2007") stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dal 2014 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. In caso di mancato rispetto di tale limite, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo. Il medesimo divieto è posto agli enti per il mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente. L'articolo 1, comma 762, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2016") dispone che le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati nei commi da 707 a 734.

In tema di facoltà assunzionali occorre dare evidenza alla disposizione dell'articolo 3, comma 5 del decreto legge del 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recentemente modificato dall'articolo 14-bis, comma 1, lettera a) del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni) convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale letteralmente prescrive: *"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. (...)". La sopradetta facoltà assunzionale per il triennio 2016/2018 era sottoposta ad ulteriori vincoli dalla previsione di cui all'articolo 1, comma 228 della legge 208/2015 che consentiva 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; tale previsione può considerarsi norma transitoria, ormai superata. (cfr Corte dei Conti sezione delle autonomie n.17/SEZAUT/2019/QIMG del 11 giugno 2019).

Il comma 5-sexies del predetto articolo 3 del decreto legge 90/2014 ha previsto, inoltre, che 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.

Infine, il comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (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 stabilito che per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

L'indicato parametro (20 per cento) è stato successivamente ampliato dall'articolo 1, comma 1 ter del decreto legge 30 dicembre 2019, n.162 convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 (Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica). Infatti, il citato articolo 1, comma 1



ter dispone che *All'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al primo periodo, le parole: "Per il triennio 2018-2020" sono sostituite dalle seguenti: "Per il triennio 2020-2022" e, al secondo periodo, le parole: "20 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "30 per cento".*

Quanto alle modalità di calcolo delle facoltà assunzionali il legislatore statale interviene nuovamente con il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con motivazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) laddove all'articolo 33, comma 1 è previsto che: "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 e' 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 4 novembre 2019 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie generale n. 258 il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019 il quale ha precisato all'articolo 5 che 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.

Infine, sempre in tema di facoltà assunzionali, la legge regionale 3 agosto 2020, n.43 (Ratifica delle deliberazioni di giunta regionale n. 729 del 15 giugno 2020 e n. 876 del 6 luglio 2020. Disposizioni



urgenti in materia finanziaria ed istituzionale) all'articolo 9 indica che *Al fine di dare attuazione all'articolo 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la Giunta regionale determina la spesa per il personale, come definita all'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019, con riferimento al personale inquadrato nel proprio ruolo. Fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, tenuto conto dell'autonomia contabile dell'Assemblea legislativa regionale, il cui bilancio è privo delle entrate correnti di natura tributaria indicate nell'Allegato 13/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42), le assunzioni di personale a tempo indeterminato nel distinto ruolo dell'Assemblea legislativa regionale sono effettuate dall'Assemblea medesima nel rispetto di quanto previsto all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*

Il così ricostruito quadro ordinamentale e normativo di riferimento è quello entro il quale può decidere l'Ufficio di presidenza in quanto competente, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera g) della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) ad approvare il Piano.

In merito occorre, in primis, confermare l'adesione al Piano triennale di azioni positive 2020/2022 della Regione Marche, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 194 del 24 febbraio 2020 (D.lgs. 198/2006 Piano triennale di azioni positive 2020-2021-2022 della Regione Marche), il quale così deliberando diventa il piano della stessa Assemblea legislativa regionale delle azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Inoltre occorre dare atto delle risultanze della ricognizione annuale effettuata dalla struttura competente in materia di personale, e convenuta nella seduta del 1 marzo 2021 in del Comitato di direzione di cui all'articolo 11 della l.r.14/03, in merito alle situazioni di soprannumero o alle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e previsto dal disposto di cui al comma 2 dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001: non sussistono situazioni che, in base alle definizioni proposte dalla circolare n. 4 del 28 aprile 2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica possono essere individuate come soprannumerari, perché il personale in servizio non supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, o personale in eccedenza, perché il personale in servizio non supera la dotazione organica neppure in una o più qualifiche; non sussistono neppure situazioni di squilibrio finanziario rilevate dagli organi competenti, quali "Collegio dei revisori", Corte dei Conti. In merito a tale ultimo aspetto si evidenzia che Il giorno 24 settembre 2020 si è celebrato presso la Sezione regionale di controllo per le Marche il giudizio di parificazione del rendiconto della Regione Marche per l'esercizio 2019 (Relazione orale dei Magistrati della sezione regionale di controllo. Pubblicata. <https://www.corteconti.it/Download?id=1b60f0e3-3b42-4cdb-a70c-08b88f7d10c7-> pagine 16 e 21)

In tale rappresentazione la Corte dei Conti dichiara che:

Sulla base dei dati del monitoraggio risulta che la Regione ha conseguito gli obiettivi di finanza



pubblica per il 2019, registrando un saldo positivo di euro 113 ml, a fronte di un obiettivo pari ad euro 59 ml.

Risultano rispettati i principali vincoli di spesa posti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica, e, in particolare:

- la spesa sostenuta per il 2019 è contenuta nel limite costituito dalla spesa media del triennio 2011-2013 (ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, l. n. 296/2006);*
- la spesa per i contratti di lavoro flessibile (calcolata computando anche la spesa per il personale dei gruppi consiliari e quella per il personale dirigente a tempo determinato), è contenuta nel limite della corrispondente spesa sostenuta per il 2009 (ai sensi dell'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010);*
- la spesa per studi e consulenze, missioni e formazione rispetta i limiti complessivi previsti dall'art. 6, commi 7, 12 e 13 del d.l. n. 78/2010;*
- gli emolumenti erogati al personale, nell'ambito dei rapporti di lavoro dipendente o autonomo, non sono di importo superiore ad euro 240.000 annui, al lordo di oneri e contributi (art. 13 del d.l. n. 66/2014).*

Importante ricordare, poi, che l'articolo 6, comma 2, richiama il reclutamento previsto dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001; richiamo che nasce dalla volontà di garantire il pieno rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), nonché in generale delle categorie protette nel rispetto della normativa prevista in materia di quote d'obbligo.

Al riguardo si attesta che la ricognizione del personale in servizio al 31 dicembre 2020 evidenzia un numero di unità superiore rispetto alla quota di riserva prevista e si segnala che i relativi dati analitici, che includono il personale in servizio presso i Gruppi assembleari e le Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di Presidenza disciplinato dalle leggi regionali n. 34/1988 e 14/2003, sono trasmessi annualmente alla Giunta per essere ricompresi nel computo complessivo del personale regionale.

Quindi, venendo alla programmazione dei fabbisogni in questione, va prodromicamente sottolineato che il Piano dei fabbisogni, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2 dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

In merito per l'Assemblea legislativa regionale, ai sensi dell'articolo 4, comma 3 della legge regionale 22/2010, il programma annuale e triennale di attività e di gestione, previsto dall'articolo 14 della legge regionale 14/2003 ed il piano dettagliato degli obiettivi adottato annualmente dal Segretario generale rappresentano il piano della performance indicato all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 150/2009.

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 36/12 del 23 dicembre 2020, ha approvato il Programma annuale e triennale di attività e di gestione 2021/2023, successivamente approvato dall'Assemblea legislativa con deliberazione n. 5 nella seduta del 29 dicembre 2020, n.5.

Il relativo Piano della performance è quello regolarmente pubblicato nel sito web istituzionale dell'Assemblea legislativa regionale, alla sezione Amministrazione trasparente.



Al riguardo il Piano dei fabbisogni del personale non dirigente per gli anni 2020/2022 che si va ora a comporre tiene conto del Piano della performance suddetto.

Quanto alla dotazione organica del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale è quella rideterminata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 126/26 del 21 dicembre 2015, la cui consistenza è pari a 152 unità, così come rappresentato nella tabella 1 dell'allegato B.

Sotto altro aspetto, si specifica che sulla base di quanto stabilito dalle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, già richiamate, il Piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o limiti di spesa di personale previsti.

La rappresentazione in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica vigente è effettuata sulla base dei valori tabellari aggiornati al CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018, con l'avvertenza che la dotazione relativa alla categoria D3, in considerazione dei nuovi profili e categorie d'ingresso previsti dal detto CCNL, dovrà essere riconsiderata per poi procedere ad una sua rimodulazione nelle restanti categorie.

La dotazione organica del personale del comparto è, pertanto, equivalente ad euro 3.280.875,61. Il valore di riferimento del personale in servizio è invece pari ad euro 1.996.389,58, con un avanzo pari ad euro 1.284.486,03. I valori delle categorie del comparto, al netto di quelli relativi al personale giornalista, sono rappresentati nella tabella 2 dell'allegato B, mentre la rappresentazione sempre in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio al 31 dicembre 2020 è indicata nella tabella 3 del medesimo allegato.

I giornalisti in servizio alla data del 31 dicembre 2018 sono pari, in termini di spesa equivalente, a 3 unità: un dipendente a tempo pieno, 4 al 50%. In attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 164 del 25 febbraio 2016, un'ulteriore unità della dotazione è considerata indisponibile, per l'ampliamento dei rapporti a tempo parziale dal 50% al 75%. Nella tabella 4 dell'allegato B è indicato il relativo quadro dei costi, suddiviso tra dotazione organica e personale in servizio. Si ricorda in proposito che in merito all'assetto della suddetta dotazione organica, il CCNL del 21 maggio 2018, nella dichiarazione congiunta n. 8, rinvia ad apposita sequenza contrattuale una specifica regolazione di raccordo, anche ai sensi dell'articolo 2, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001, che provveda a disciplinare l'applicazione della specifica disposizione contrattuale (Art.19-Istituzione di nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione) nei confronti del personale al quale, in forza di specifiche vigenti norme di legge regionale in materia, sia stata applicata una diversa disciplina contrattuale nazionale, seppure in via transitoria.

Si richiama qui di seguito il quadro delle cessazioni di personale intervenute negli anni 2018, 2019 e 2020, già indicate nella deliberazione n. 872/196 del 17 dicembre 2019 (*Determinazione provvisoria del piano triennale dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale anni 2019/2021. Articolo 6 e 6 ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)*), integrato con riferimento a quelle dell'anno 2020, nonché con la previsione delle cessazioni del 2021.

Nell'anno 2018 sono cessate 5 unità: 2 cat. B3 (Rossi S., Procaccini); 1 cat. C (Politi); 2 giornalisti (Desideri, Toccaceli), utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale, assumendo come



riferimento il tabellare iniziale della categoria. Per i due giornalisti cessati, anche in considerazione dei nuovi profili previsti dal CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018, è rappresentata la spesa equivalente al valore della categoria in possesso dagli stessi al momento della trasformazione, ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale 51/1997, del rapporto di lavoro in quello di giornalista. Nelle tabelle 5 e 6 dell'allegato B il costo relativo al personale cessato, e di quello che si prevede cesserà, rispettivamente nel 2018, nel 2019, nel 2020 e nel 2021.

La capacità assunzionale 2019 prevista è, pertanto, pari al 100% dei **cessati del 2018**, per un valore corrispondente ad euro 109.363,81. A tale importo si aggiungono i risparmi della capacità assunzionale disponibili, ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 30 dicembre 2016 n. 37 e dell'articolo 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), individuati con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 603/114 del 28 dicembre 2017, per un importo di euro 24.406,54 (complessivi **euro 133.770,35**).

Per l'anno 2020 la capacità assunzionale è pari al 100% dei **cessati del 2019**, per un valore corrispondente a 7 unità: 1 cat. D3 (Salati), 1 cat. C (Pascucci), 3 cat. B3 (Cattani, Marchegiani, Biondi), 2 cat. B1 (Cerioni, Luciani), per un importo stimato pari ad **euro 150.643,43**.

Per l'anno 2021 la capacità assunzionale è pari al 100% dei **cessati del 2020**, per un valore corrispondente a 5 unità: 1 cat. D3 (Ruocco), 2 cat. C (Ferraioli, Ferretti), 2 cat. B3 (Zacconi, Arpinelli), per un importo stimato pari ad **euro 112.956,57**.

Per l'anno 2022 la capacità assunzionale è pari al 100% della stima nota di coloro che cesseranno nel 2021, per un valore stimato corrispondente a 4 unità: 2 cat. D3 (Alessandrelli, Felici), 1 cat. D1 (Giannetti), 1 cat. C (Renzi), per un importo pari ad **euro 101.165,20**.

Per verificare la neutralità finanziaria il costo del personale in servizio integrato della dotazione di spesa per i nuovi assunti dovrà trovare capienza nel valore equivalente della dotazione organica. A tal fine si evidenzia che il valore equivalente della dotazione organica è pari ad **euro 3.547.509,85** (tabellari comprensivi della 13^a). Il costo del personale in servizio, ivi compresi i giornalisti, è pari ad euro **2.174.145,74**.

La dotazione di spesa 2019 per nuovi assunti, calcolata in misura del 100% dei cessati 2018, è pari ad euro 109.363,81, a cui si aggiungono i risparmi contabilizzati nella citata deliberazione n. 603/2017 pari ad euro 24.406,54, per complessivi euro 133.770,35. **La dotazione di spesa 2020**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2019, è stimata pari ad euro 150.643,43; **la dotazione di spesa 2021**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2020, è stimata pari ad euro 112.956,57; **la dotazione di spesa 2022**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2021, è stimata pari ad euro 101.165,20.

Pertanto, la spesa per il personale in servizio, sommata alla dotazione di spesa per i nuovi assunti, è complessivamente pari ad **euro 2.672.681,29**, dunque inferiore al valore equivalente della dotazione organica (**euro 3.547.509,85**), con un avanzo di **euro 874.828,56** così come rappresentato nella tabella 7 dell'allegato A.

E' opportuno qui ricordare che con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 603 del 28 dicembre 2017 (Piano triennale dei fabbisogni 2017/2019 del personale non dirigente del Consiglio - Assemblea legislativa) si è prevista l'assunzione di 2 unità di categoria D1 nell'anno 2017 e di 1



unità di categoria C nell'anno 2018. Le procedure di mobilità hanno avuto esito negativo per le categorie D1, mentre si è proceduto con decorrenza 1 gennaio 2019 all'assunzione dell'unità di categoria C mediante cessione dal Comune di Senigallia del contratto della dipendente risultata idonea. Per le 2 unità di categoria D1 con decreto del dirigente della PF "Organizzazione e Personale" n.194/SRUFS del 18 giugno 2019 è stato indetto il relativo bando di concorso. Assolti gli adempimenti istruttori, tra i quali il decreto n.278/RUFS del 3 settembre 2019 (*Ammissione con riserva alle prove scritte dei candidati del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura n. 2 posti di cat. D/1.1C "Funzionario dei servizi consiliari"*) la relativa procedura concorsuale è stata di fatto sospesa stante il perdurare dell'emergenza Covid-19. Dal 15 febbraio 2021, nel rispetto di puntuali indicazioni contenute in un protocollo di sicurezza reso disponibile dal dipartimento della funzione pubblica (DFP-0007293-P-03/02/2021) sono possibili, qualora realizzabili le condizioni imposte, lo svolgimento delle prove concorsuali in presenza.

Con nota interna ID 843463, il Segretario generale ha richiesto agli altri dirigenti, ai fini della programmazione dei fabbisogni di personale, di rilevare le effettive esigenze di ulteriore personale e di specifici profili professionali per quanto di rispettiva competenza. A tale richiesta i dirigenti assembleari hanno dato riscontro.

Nello specifico, il dirigente del Servizio Risorse umane, finanziarie e strumentali con nota ID 843686 ha formulato la seguente richiesta:

- per l'ufficio "Gestione del trattamento economico dei consiglieri ed ex consiglieri regionali": una unità di personale di categoria B o C;
- per l'ufficio "Risorse finanziarie": una unità di personale di categoria C con competenze contabili;
- per l'ufficio "Acquisizione e gestione di beni e servizi ed economato": due unità di personale di categoria D oppure C, di cui una da adibire a mansioni amministrative e l'altra a funzioni tecniche.

Il dirigente del Servizio Supporto agli Organismi regionale di garanzia con nota ID 843700 ha formulato la seguente richiesta:

- due unità di categoria D con profilo amministrativo - contabile per il Corecom, di cui una da destinare alle conciliazioni ed una alle altre attività delegate dall'AGCOM;
- due unità di categoria D, rispettivamente con profilo amministrativo - contabile e con profilo di psicologo per il Garante regionale dei diritti della persona;
- una unità di categoria B, con profilo di collaboratore amministrativo, per la Commissione regionale per la pari opportunità tra uomo e donna.

Il dirigente della Posizione di funzione Organizzazione e personale con nota ID 844211 ha formulato la seguente richiesta:

- n. 2 unità di cat. D, profilo professionale giuridico-economico (Funzionario dei servizi consiliari)
- n. 2 unità di cat. C, profilo professionale giuridico-economico (Assistente dei servizi consiliari);

per lo svolgimento degli adempimenti di natura giuridica, economica e fiscale relativi al personale assunto a tempo determinato e indeterminato presso l'Assemblea legislativa.

In sede di Comitato di direzione di cui all'articolo 11 della l.r.14/03, convocato dal Segretario generale con nota n. 0001393|25/02/2021|CRMARCHE|P|30.20.20/2020/SEG/22, nella seduta del 1 marzo 2021 i dirigenti hanno rappresentato le sopraindicate richieste, e dato atto dell'assenza di



sopranumero o di eccedenze in esito alla ricognizione annuale di cui all'articolo 33 del d.lgs 165/01. Nella medesima sede il Segretario generale ha rappresentato l'esigenza di far fronte alle carenze di personale mediante assegnazione temporanea di personale, in attesa di poter assolvere gli adempimenti richiesti, anche in considerazione del protocollo di sicurezza citato.

Il 9 marzo 2021, l'Ufficio di presidenza, con determinazione a verbale n. 148/20, ha condiviso il piano triennale dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale come illustrato dal Segretario generale e lo ha incaricato a procedere all'informativa con le organizzazioni sindacali e la rappresentanza sindacale unitaria dell'Assemblea legislativa.

Ai fini dell'informazione sindacale, in data 1 aprile 2021, si è svolto l'incontro con le organizzazioni sindacali e le rappresentanza sindacale unitaria dell'Assemblea legislativa, alle quali è stata preventivamente trasmessa la suddetta determinazione provvisoria (nota acquisita agli atti con prot. n. 1975 e rettifica del 22 marzo 2021), nel corso del quale si è registrato unanime consenso.

Si rinnova e conferma la programmazione di cui alla deliberazione n. 872/196 del 17 dicembre 2019. In particolare, **per l'anno 2019**, sulla base della capacità di spesa calcolata sul turn over, è configurabile l'assunzione di 5 unità di categoria D1 di cui, secondo le indicazioni espresse dall'Ufficio di presidenza nella seduta di approvazione definitiva: 3 nel profilo D1.1 (Funzionario dei servizi consiliari), 1 nel profilo D1.2 (Funzionario consiliare informatico) ed 1 nel profilo D1.3 (Funzionario consiliare per la gestione del patrimonio librario e documentale). L'utilizzo della dotazione di spesa 2019 è pari ad euro 119.900,46, con un avanzo di euro 13.869,89.

Per l'anno 2020, sempre sulla base della capacità di spesa calcolata sul turn over, è configurabile l'assunzione di 5 unità di categoria D1, profilo D1.1 (Funzionario dei servizi consiliari), con un utilizzo della dotazione di spesa 2020 pari ad euro 119.900,46, ed un avanzo di euro 44.612,85. La capacità di spesa per il 2020, pari ad euro 164.513,32, è ricavata dal 100% dei cessati 2019 (euro 150.643,43), a cui si aggiunge l'avanzo 2019 (cessati 2018), pari ad euro 13.869,89.

Per l'anno 2021, sempre sulla base della capacità di spesa calcolata sul turn over stimato, è configurabile l'assunzione di 7 unità di categoria C di cui: 6 nel profilo C1.1 (Assistente dei servizi consiliari) ed 1 nel profilo C1.2 (Assistente consiliare poligrafico e multimediale), con un utilizzo della dotazione di spesa 2021 pari ad euro 154.275,86, ed un avanzo di euro 3.293,56. La capacità di spesa per il 2021, pari ad euro 157.569,42, è ricavata dal 100% dei cessati 2020 (euro 112.956,57), a cui si aggiunge l'avanzo 2020 (cessati 2019), pari ad euro 44.612,85.

Per l'anno 2022, sempre sulla base della capacità di spesa calcolata sul turn over stimato, è configurabile l'assunzione di 4 unità di categoria D1, con un utilizzo della dotazione di spesa 2022 pari ad euro 95.920,37, ed un avanzo di euro 8.538,38. La capacità di spesa per il 2022, pari ad euro 104.458,75, è ricavata dal 100% dei cessati 2021 (euro 101.165,20), a cui si aggiunge l'avanzo 2021 (cessati 2020), pari ad euro 3.293,56.

La tabella 8 dell'allegato B rappresenta il quadro di utilizzo delle facoltà assunzionali 2019, 2020, 2021 e 2022.

Esplicitati i rapporti tra l'equivalenza finanziaria della dotazione organica, del personale in servizio e della dotazione di spesa per nuove assunzioni, bisogna dar conto dei costi a carico degli stanziamenti di bilancio. Nello specifico, il costo unitario per una categoria D1 è pari ad euro 33.382,43; conseguentemente **il costo per il fabbisogno di 5 unità D1 è pari ad euro 166.912,17**



nel 2019. Stesso importo deve essere previsto per l'anno 2020 a copertura delle ulteriori 5 unità D1: euro 166.912,17. Il costo unitario per una categoria C1 è invece pari ad euro 30.649,90; conseguentemente il costo per il fabbisogno di 7 unità C1 è pari ad euro 214.549,28 nel 2021. Per l'anno 2022 a copertura delle ulteriori 4 unità D1: euro 133.529,74.

La tabella 9 dell'allegato B contiene il quadro dei costi 2019, 2020, 2021 e 2022.

La copertura degli indicati importi sarà prevista nello stanziamento del bilancio dell'Assemblea legislativa regionale al momento dell'avvio delle procedure di reclutamento del personale.

Ai fini della conciliazione o raccordo con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente, si evidenzia che la spesa dell'Assemblea legislativa regionale confluisce quale componente della spesa complessiva sostenuta dalla Regione Marche.

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per le Marche, in sede di giudizio di parificazione del rendiconto della Regione Marche per l'esercizio 2019 (Relazione orale dei Magistrati della sezione regionale di controllo. Pubblicata. <https://www.corteconti.it/Download?id=1b60f0e3-3b42-4cdb-a70c-08b88f7d10c7>- pagine 16 e 21) ha rappresentato che "(...) sulla base dei dati del monitoraggio risulta che la Regione ha conseguito gli obiettivi di finanza pubblica per il 2019, registrando un saldo positivo di euro 113 ml, a fronte di un obiettivo pari ad euro 59 ml. Risultano rispettati i principali vincoli di spesa posti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica."

Per ciò che attiene alle modalità di reclutamento, fermo restando l'obbligo di esperire la mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34 bis del decreto legislativo 165/2001, l'Assemblea legislativa regionale procederà al sussistere delle condizioni prescritte mediante:

- a) procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo di cui al comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 75/2017;
- b) utilizzo di graduatorie nel rispetto della vigente normativa;
- c) procedure concorsuali, con riserva al personale interno nei limiti prescritti considerando anche le procedure di cui al punto a), e con facoltà di procedere in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001, ai sensi dell'articolo 3, comma 4 della legge 19 giugno 2019, n. 56, nonché di avvalersi della possibilità prevista dal 5-sexies dell'articolo 3 del decreto legge 90/2014 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità.

Personale in assegnazione temporanea comma 2 sexies dell'articolo 30 del decreto legislativo 165/01

Il comma 2-sexies dell'articolo del d.lgs. 165/01 prevede che le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.

Nella ricordata seduta del Comitato di direzione del 1 marzo 2021 è stato proposto di avviare una ricognizione finalizzata ad attivare 4 assegnazioni temporanee di personale di categoria C o D, profilo amministrativo-contabili da altre amministrazioni al fine di sopperire alle attuali carenze funzionali dovute alle cessazioni di personale.



Esito dell'istruttoria

Date le risultanze dell'istruttoria svolta e sintetizzata nel presente documento istruttorio si propone l'adozione di conforme deliberazione.

Il responsabile del procedimento

Fabio Stronati

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA

La copertura degli importi indicati nel documento di programmazione sarà prevista nei corrispondenti capitoli di bilancio dell'Assemblea legislativa regionale al momento dell'avvio delle procedure di reclutamento del personale.

Il Responsabile della posizione organizzativa

Risorse finanziarie

Maria Cristina Bonci

PARERE DEL DIRIGENTE DELLA PF ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

Il sottoscritto esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione e, visti l'articolo 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme sul procedimento amministrativo) e gli articoli 6 e 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), dichiara, ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), che in relazione al presente provvedimento non si trova in situazioni anche potenziali di conflitto di interessi.

Il dirigente della posizione di funzione

Organizzazione e Personale

Fabio Stronati

La presente deliberazione si compone di 22 pagine, di cui 7 pagine di allegati, che costituiscono parte integrante della stessa.

Il Segretario dell'Ufficio di Presidenza

Antonio Russi



Allegato A

Piano triennale dei fabbisogni 2020/2022 del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale

Piano occupazionale 2019 : 5 unità, categoria D1 conferma deliberazione n.872/196 del 17/12/2019

Piano occupazionale 2020 : 5 unità, categoria D1 conferma deliberazione n.872/196 del 17/12/2019

Piano occupazionale 2021 : 7 unità, categoria C

Piano occupazionale 2022 : 4 unità, categoria D1

Personale in assegnazione temporanea comma 2 sexies dell'articolo 30 del decreto legislativo 165/01: 4 unità di categoria C o D.

Per ciò che attiene alle modalità di reclutamento, fermo restando l'obbligo di esperire la mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Assemblea legislativa regionale procederà al sussistere delle condizioni prescritte mediante:

a) procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo di cui al comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, possibili nei limiti qui di seguito rappresentate:

ANNO	Facoltà assunzionale	%	Facoltà assunzionale	comma 15 articolo 22 dlgs 75/2017
2019	5	20	4	1
2020	5	30	4	1
2021	7	30	5	2
2022	4	30	3	1

b) utilizzo di graduatorie nel rispetto della vigente normativa;

c) procedure concorsuali, con riserva al personale interno nei limiti prescritti considerando anche le procedure di cui al punto a), e con facoltà di procedere in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001, ai sensi dell'articolo 3, comma 4 della legge 19 giugno 2019, n. 56, nonché di avvalersi della possibilità prevista dal 5-sexies dell'articolo 3 del decreto legge 90/2014 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità.



Categoria	Dotazione	Personale in servizio 31/12/2018	Personale cessato 2019	Personale assunto 2019	Personale cessato 2020	Personale in servizio 31/12/2020	Posti vacanti	PREVISTO cessazioni 2021	Posti vacanti	Fabbisogno (da espletare)					Posti vacanti
										2018	2019	2020	2021	2022	
cat. B1	15	13	2			11	4		4						4
cat. B3	38	26	4	1 (e)	2	21	17		17						17
cat. C	51	39	1	1 (e)	2	37	14 (e)	1	15 (e)				7		8 (e)
cat. D1	22	12,5				12,5	9,5	1	10,5	2	5	5		4	8,5 (h)
cat. D3	20	11	2 (b)		1	8	12 (f)	2	14 (f)						8,5 (h)
Giornalisti	6	3 (e)				3 (e)	3 (g)		3 (g)						3 (g)
TOTALE	152	104,5				92,5									
Note															
a) n. 1 giornalista a tempo pieno + n. 4 unità a tempo parziale al 50% (da trasformazione contratto cat. C per opzione trattamento economico da giornalista)															
b) n. 1 unità in aspettativa per incarico dirigenziale a tempo determinato															
c) n. 1 unità dalla Giunta regionale (mobilità compensativa con 1 unità cat. B3 del Consiglio)															
d) n. 1 unità prevista dal Fabbisogno 2017-2019															
e) n. 5 posti sono indisponibili perché relativi a personale con incarico giornalistico (n. 1 unità a tempo pieno e n. 4 unità a tempo parziale al 50%)															
f) n. 1 posto indisponibile in attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 797 del 28 maggio 2019 (aspettativa incarico dirigenziale)															
g) n. 1 posto indisponibile in attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 164 del 25 febbraio 2016, relativa all'ampliamento dal 50% al 75% dei rapporti a tempo parziale															
h) la capienza per la cat. D può essere considerata complessivamente, stante l'abolizione della categoria di ingresso D3 da parte del CCNL 21.05.2018. Un posto è indisponibile perché relativo a personale con incarico dirigenziale a tempo determinato															



Allegato B

Tabella 1

Dotazione organica dell'Assemblea legislativa regionale

CAT.	DOTAZIONE
cat. A	0
cat. B1	15
cat. B3	38
cat. C	51
cat. D1	22
cat. D3	20
Giornalisti	6
TOTALE	152

Tabella 2

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica

Categoria	Dotazione	Tabellare		
				13^
B1	15	18.034,07	270.511,05	293.053,64
B3	38	19.063,80	724.424,40	784.793,10
C	51	20.344,07	1.037.547,57	1.124.009,87
D1	22	22.135,47	486.980,34	527.562,04
D3	20	25.451,86	509.037,20	551.456,97
	146		3.028.500,56	3.280.875,61
Giornalisti	6*			
	152			



Tabella 3

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio

Categoria	Unità in servizio al 31 dicembre 2020			
	Dotazione			
				13 [^]
B1	15	11	198.374,77	214.906,00
B3	38	21	400.339,80	433.701,45
C	51	37	752.730,59	815.458,14
D1	22	13	287.761,11	311.741,20
D3	20	8	203.614,88	220.582,79
	146	90		
Giornalisti	6 [*]			
	152		1.842.821,15	1.996.389,58
Avanzo			1.185.679,41	1.284.486,03

Tabella 4

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica dei giornalisti e delle unità in servizio

Dotazione		Importo annuo compresa 13 [^]	
Giornalisti	6	44.439,04	266.634,24
In servizio (1)	3	44.439,04	133.317,12
Indisponibile(2)	1	44.439,04	44.439,04
		totale	177.756,16
		avanzo	88.878,08
(1) 1 a tempo pieno+ 4 al 50%			
(2) 1 indisponibile perché relativo all'espansione al 75% dei rapporti già al 50%			



Tabella 5

Personale cessato		2018	valore unitario	Capacità 2019
comparto				
categoria	B3	2	20.652,45	41.304,90
Categoria	C	1	22.039,41	22.039,41
Personale cessato				
giornalisi				
categoria	D1	1	23.980,09	23.980,09
categoria	C	1	22.039,41	22.039,41
				109.363,81

Tabella 6

Personale cessato nel 2019		2019	valore unitario	
comparto				
categoria	D3	1	27.572,85	27.572,85
Categoria	C	1	22.039,41	22.039,41
categoria	B3	3	20.652,45	61.957,35
categoria	B1	2	19.536,91	39.073,82
totale		7		150.643,43

Personale cessato nel 2020		2020	valore unitario	capacità 2021
comparto				
categoria	D3	1	27.572,85	27.572,85
Categoria	C	2	22.039,41	44.078,82
categoria	B3	2	20.652,45	41.304,90
categoria				
totale		5		112.956,57

Personale di cui è prevista la cessazione nel 2021		2021	valore unitario	capacità 2022
comparto				
categoria	D3	2	27.572,85	55.145,70
categoria	D1	1	23.980,09	23.980,09
Categoria	C	1	22.039,41	22.039,41
categoria				
totale		4		101.165,20



Tabella 7

verifica capienza finanziaria		equivalenza			
Dotazione		146	3.028.500,56	3.280.875,61	
Personale in servizio		90	1.842.821,15	1.996.389,58	1.996.389,58
avanzo		56	1.185.679,41	1.284.486,03	
Giornalisti					
dotazione		6		266.634,24	
Personale in servizio		3		133.317,12	133.317,12
indisponibili		1		44.439,04	44.439,04
avanzo		2		88.878,08	
Totali					
Dotazione				3.547.509,85	
Personale in servizio				2.174.145,74	2.174.145,74
avanzo				1.373.364,11	
capacità assunzionale		2019		109.363,81	
avanzo 2018 (cessati 2017)				24.406,54	
totale 1				133.770,35	
capacità assunzionale		2020		150.643,43	
totale 2				284.413,78	284.413,78
capacità assunzionale		2021		112.956,57	
totale 3				397.370,35	397.370,35
capacità assunzionale		2022		101.165,20	
totale 4				498.535,55	
Personale in servizio				2.174.145,74	
totale 5			spesa teorica annuale	2.672.681,29	2.672.681,29
Dotazione complessiva				3.547.509,85	
avanzo				874.828,56	

Tabella 8

Quadro di utilizzo delle facoltà assunzionali

		valore	totale	capacità spesa	avanzo
fabbisogno	2019				
D1	5	23.980,09	119.900,46	133.770,35	13.869,89
fabbisogno	2020				
D1	5	23.980,09	119.900,46	150.643,43	
			utilizzo 2019	13.869,89	avanzo 2020
				164.513,32	44.612,85
fabbisogno	2021				
C	7	22.039,41	154.275,86	112.956,57	
			utilizzo 2020	44.612,85	avanzo 2021
				157.569,42	3.293,56
fabbisogno	2022				
D1	4	23.980,09	95.920,37	101.165,20	
			utilizzo 2021	3.293,56	avanzo 2022
				104.458,75	8.538,38



Tabella 9

2019

COSTO D1	COMPENSO ANNUO	oneri 26,68%	irap 8,5%	contributo INAIL (5/100)	oneri	SPESA COMPLESSIVA
tabellare per 13 mensilità	23.980,09					
IVC						
indennità comparto	622,80					
TOTALE	24.602,89	6.564,05	2.091,25	124,24	6.688,30	33.382,43
x5	123.014,46	32.820,26	10.456,23	621,22	33.441,48	166.912,17

2020

COSTO D1	COMPENSO ANNUO	oneri 26,68%	irap 8,5%	contributo INAIL (5/100)	oneri	SPESA COMPLESSIVA
tabellare per 13 mensilità	23.980,09					
IVC						
indennità comparto	622,80					
TOTALE	24.602,89	6.564,05	2.091,25	124,24	6.688,30	33.382,43
x5	123.014,46	32.820,26	10.456,23	621,22	33.441,48	166.912,17

2021

C1	COMPENSO ANNUO	Oneri 26,68%	IRAP 8,50%	contributo INAIL (5/100)	totale oneri	SPESA COMPLESSIVA
tabellare per 13 mensilità	22.039,41					
IVC						
indennità comparto	549,60					
TOTALE	22.589,01	6.026,75	1.920,07	114,07	8.060,89	30.649,90
x7	158.123,06	42.187,23	13.440,46	798,52	56.426,22	214.549,28

2022

COSTO D1	COMPENSO ANNUO	oneri 26,68%	irap 8,5%	contributo INAIL (5/100)	oneri	SPESA COMPLESSIVA
tabellare per 13 mensilità	23.980,09					
IVC						
indennità comparto	622,80					
TOTALE	24.602,89	6.564,05	2.091,25	124,24	6.688,30	33.382,43
x4	98.411,57	32.820,26	10.456,23	621,22	33.441,48	133.529,74

