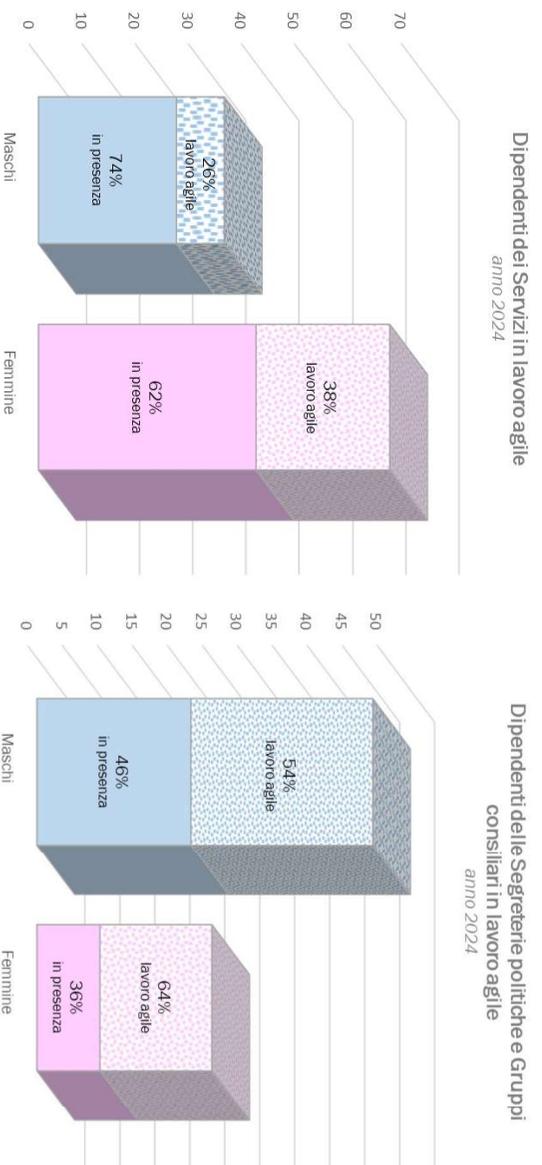


Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro. Alla postazione di lavoro agile sono applicati i normali protocolli di sicurezza previsti nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e riservatezza, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti negli uffici regionali.

L'Amministrazione adotta le soluzioni tecnologiche che consentono il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche della stessa nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nella sede di lavoro. In particolare, a tal fine gli accessi alle postazioni di lavoro e alle cartelle condivise sono registrati automaticamente e le relative informazioni sono conservate per un periodo di 6 (sei) mesi e possono essere trattate dagli Amministratori di sistema dell'Amministrazione e dal responsabile. Tale registrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei lavoratori), non si configura come forma di controllo avente direttamente ad oggetto l'attività lavorativa del dipendente ed è tale da evitare ingiustificate interferenze con i diritti e le libertà fondamentali del lavoratore.



3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

3.3.1 La programmazione dei fabbisogni del personale non dirigente del Consiglio regionale

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia) convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al comma 2 dell'articolo 6, prevede che il Piano integrato di attività e organizzazione definisce, tra l'altro: compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Si richiama quindi di seguito il contesto normativo di riferimento per la programmazione dei fabbisogni del personale non dirigente del Consiglio 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 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".

Quindi, con il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato modificato il comma 1bis dell'articolo 52 del d.lgs. 165/2001, prevedendo in particolare che "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero

di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate ((dalle amministrazioni)) per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno”.

In applicazione dell'articolo 52, comma 1bis, penultimo periodo, l'articolo 13 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022 ha previsto ai commi 6-7-8 la possibilità per le amministrazioni di procedere a progressioni tra le aree finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021 (legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del medesimo Ccnl. Entro i limiti temporali e di risorse prescritti dalla norma contrattuale, tali progressioni esulano dalla regola generale del 50% dall'esterno, che continua invece ad essere obbligatoria nel caso di utilizzo di proprie capacità assunzionali diverse (cfr. tra gli altri: Aran CFL209; Corte dei Conti sez. regionale Piemonte, deliberazione 184/2024/SRCPIE/PAR).

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 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 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.

In applicazione della citata normativa sulle facoltà assunzionali al contesto regionale, la L.R. 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 del Consiglio 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 del Consiglio regionale sono effettuate dal Consiglio 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 L.R. 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) ad approvare il Piano.

In merito occorre, in primis, confermare l'adesione all'ultimo Piano triennale di azioni positive approvato dalla Regione Marche, contenuto all'interno del PIAO aggiornato con deliberazione della Giunta regionale n. 1685 del 6 novembre 2024 (Modifica della deliberazione di Giunta n. 94/2024: "Artt. 3 e 11 L.R. n. 18/2021 – Approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2024/2026, di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021 Piano triennale di azioni positive 2022-2024 della Regione Marche), alla sezione "2.2.7 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità, all'equilibrio di genere e alla conciliazione tra vita privata e lavoro - azioni positive per il triennio 2024-2025-2026", pag. 46, il quale così deliberando diventa il piano dello stesso Consiglio 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. Si ricorda in proposito che nel corso dell'ultimo triennio il Consiglio ha contribuito all'individuazione dei nuovi rappresentanti in seno al C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) della Regione Marche. E' in fase di approvazione, da parte della Giunta regionale, anche il Piano relativo al triennio 2025-2027 al quale il Consiglio regionale si adegua.

Inoltre occorre dare atto delle risultanze della ricognizione annuale effettuata dalla struttura competente in materia di personale, in merito alle situazioni di soprannumero o alle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prevista dell'articolo 6 e dall'articolo 33 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 soprannumerarie, 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 il Collegio dei revisori e la Corte dei Conti (nota ID 977964 del 16.01.2025).

In merito a tale ultimo aspetto si evidenzia che il giorno 26 settembre 2024 si è celebrato presso la Sezione regionale di controllo per le Marche il giudizio di parificazione del rendiconto della Regione Marche per l'esercizio 2023.

Nella delibera di parificazione n. 123/202/PARI(<https://www.corteconti.it/Download?id=50b4dc4a-5040-41d8-9f72-dcff2fccac1c9>) la Corte dei Conti dichiara che "dai controlli effettuati sulla documentazione trasmessa e su quella successivamente acquisita in corso di istruttoria è emerso che: (...) risultano rispettati i vincoli di finanza pubblica come desunto dal prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del d.lgs. n. 118/2011 (...)".

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 la ricognizione del personale in servizio al 31.12.2024, nell'ambito del monitoraggio in corso, evidenzia un numero di unità inferiore rispetto alla quota di riserva prevista. I relativi dati analitici,

che includono il personale in servizio presso i Gruppi consiliari e le Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di Presidenza disciplinato dalle leggi regionali n. 34/1988 e 14/2003, sono trasmessi alla Giunta per essere ricompresi nel computo annuo 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.

Tale processo era disciplinato per il Consiglio regionale dall'articolo 4, comma 3 della L.R. 22/2010, secondo cui il programma annuale e triennale di attività e di gestione, previsto dall'articolo 14 della L.R. 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 deliberava la proposta di Programma annuale e triennale di attività e di gestione, successivamente approvato dal Consiglio regionale con propria deliberazione amministrativa in occasione del bilancio di previsione. A decorrere dalla programmazione per l'anno 2025, però, il sistema sopra descritto non è più in essere per effetto dell'approvazione della legge regionale 28 marzo 2024, n. 7 (Modifiche alla legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e abrogazione della 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).

Per il Piano della performance, pubblicato nel sito web istituzionale del Consiglio regionale alla sezione Amministrazione trasparente, si rinvia alla Sezione 2.2.

Il Piano dei fabbisogni del personale non dirigente per gli anni 2025/2027 che si va ora a comporre tiene conto del Piano della performance suddetto.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del personale non dirigente del Consiglio 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 seguente tabella 1:

Tabella 1	
CATEGORIA	DOTAZIONE
Cat. A	0
Cat. B1	15
Cat. B3	38
Cat. C	51
Cat. D1	22
Cat. D3	20
Giornalisti	6
TOTALE	152

Con riferimento alla dotazione dei giornalisti, come già rappresentato nel precedente Piano:

Il CCNL del 21 maggio 2018, nella dichiarazione congiunta n. 8, rinviava ad apposita sequenza contrattuale una specifica regolazione di raccordo, anche ai sensi dell'articolo 2, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001, che prevedesse 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, fosse stata applicata una diversa disciplina contrattuale nazionale, seppure in via transitoria. In data 7 aprile 2022, a seguito delle procedure di controllo, l'Aran, le confederazioni sindacali e la FNSI hanno sottoscritto l'Accordo per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione, che è entrato in vigore l'8 aprile 2022. L'Accordo riguarda il personale dipendente dalle Amministrazioni ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva

di cui al CCNQ 13 luglio 2016, che svolge le attività di informazione negli uffici di cui all'art. 9 della Legge 7 giugno 2000, n. 150, inquadrato nei profili professionali appositamente istituiti dai CCNL di comparto dell'ultimo triennio 2016/2018. Pertanto, con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 225/77 del 5 luglio 2022, si è proceduto a dare attuazione al suddetto accordo nazionale. Il personale già in servizio presso il Consiglio (4 unità a tempo parziale, 1 a tempo pieno) è stato ricondotto, con contratto di natura cognitiva e senza soluzione di continuità, all'inquadramento nella categorie del comparto (nello specifico: categoria giuridica D1, posizione economica D7, con differente assegno ad personam riassorbibile dai successivi incrementi contrattuali), nella misura di n. 5 unità a tempo pieno. I posti previsti dalla dotazione organica vanno parimenti ricondotti alla categoria giuridica D1.

A far data dal 1 aprile 2023, inoltre, è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione previsto dal Titolo III, Capo I del CCNL del 16 novembre 2022.

Tutto il personale in servizio presso le amministrazioni del comparto Funzioni locali è stato inquadrato, con effetto automatico, nelle quattro nuove Aree indicate dall'articolo 12 (area degli Operatori; area degli Operatori esperti; area degli Istruttori; area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), secondo la tabella B "Trasposizione automatica nel sistema di classificazione" del medesimo contratto. Dalla medesima data ogni dipendente neoassunto è inquadrato nelle sopraccitate aree funzionali, alla posizione economica prevista dalla tabella G "Stipendi tabellari delle nuove Aree".

In conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, anche la dotazione organica prevista dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 126/2015 può essere ricondotta, mediante trasposizione automatica e senza variazione dei posti previsti per ciascuna categoria né dell'ammontare complessivo, alla seguente articolazione:

Tabella 1bis		
AREA	EX CAT.	DOTAZIONE
Operatori	A	0
Operatori esperti	B1, B3	53
Istruttori	C	51
Funzionari Elevata Qualificazione	D1, D3, G	48
TOTALE		152

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 stata aggiornata sulla base dei valori tabellari previsti dal CCNL Funzioni del 16 novembre 2022 – TABELLA G "Stipendi tabellari delle nuove Aree".

La dotazione organica del personale del comparto è, pertanto, equivalente ad euro 3.481.896,35. Il valore di riferimento del personale in servizio è invece pari ad euro 1.950.059,36, con un avanzo pari ad euro 1.531.837,00.

I valori delle nuove aree del comparto sono rappresentati nella tabella 2, mentre la rappresentazione in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio al 31 dicembre 2024 è indicata nella tabella 3.

Tabella 2

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica				
Categoria	Dotazione	Tabellare 12 ^v	Tabellare 13 ^v	Totale
Operatori	0	18.283,31	19.806,92	0,00
Operatori esperti	53	19.034,51	20.620,72	1.092.898,16

Istruttori	51	21.392,87	23.175,61	1.181.956,11
Funzionari - EQ	48	23.212,35	25.146,71	1.207.042,08
TOTALE	152			3.481.896,35

Tabella 3

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio

Categoria	Dotazione	Personale in servizio	Tabellare 13 ^v	Totale
Operatori	0	0	19.806,92	0,00
Operatori esperti	53	26	20.620,72	536.138,72
Istruttori	51	29	23.175,61	672.092,69
Funzionari - EQ	48	29,5	25.146,71	741.827,95
TOTALE	152	84,5		1.950.059,36
Avanzo				1.531.837,00

CAPACITA' ASSUNZIONALI

Al fine di determinare le capacità assunzionali disponibili si rinvia a quanto già rappresentato nel Piano dei fabbisogni contenuto all'interno del PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 417/135 del 30 gennaio 2024, e si richiamano qui di seguito i dati relativi, aggiornati alle cessazioni effettivamente avvenute nell'anno 2024, nonché a quelle previste per gli anni 2025 e 2026.

Il richiamo alle determinazioni assunte è da intendersi alle capacità assunzionali espresse in termini di equivalenza finanziaria, nell'ambito della quale l'Ufficio di presidenza assume le decisioni relative alle effettive esigenze dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera g) della L.R. 30 giugno 2003, n.14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale).

Per l'anno 2025, la capacità assunzionale è pari al 100% di coloro che sono cessati nel 2024. Rispetto alla previsione iniziale di 6 unità (3 di cat. B/area operatori esperti – MC, AG, PL - e 3 di cat D/area funzionari – VP, AI, AP), si sono aggiunti 3 ulteriori dipendenti di cat. C/area istruttori (CC, MM, AZ), per un importo complessivo pari ad euro 206.829,12.

Personale cessato nel 2024			
COMPARTO		VALORE UNITARIO	CAPACITA' 2024
Funzionari EQ (D)	3	25.146,71	75.440,13
Operatori esperti (B)	3	20.620,72	61.862,16
Istruttori (C)	3	23.175,61	69.526,83
TOTALE	9		206.829,12

Per l'anno 2026, la capacità assunzionale è pari al 100% di coloro che si prevede cesseranno nel 2025.

Sulla base informazioni in possesso dell'ente, alla data odierna, il valore stimato corrisponde a 3 unità: 1 di cat. B/area operatori esperti, 1 di cat C/area istruttori ed 1 di cat D/area funzionari, per un importo complessivo pari ad euro 68.943,04.

Personale cessato nel 2025			
COMPARTO		VALORE UNITARIO	CAPACITA' 2025
Funzionari EQ (D)	1	25.146,71	25.146,71
Operatori esperti (B)	1	20.620,72	20.620,72
Istruttori (C)	1	23.175,61	23.175,61
TOTALE	3		68.943,04

Per l'anno 2027, infine, la capacità assunzionale è pari al 100% di coloro che si prevede cesseranno nel 2026. Stante la difficoltà nel prevedere con largo anticipo il maturare dei requisiti di anzianità contributiva in aggiunta a quelli puramente anagrafici, in via prudenziale il valore stimato corrisponde a 2 unità: 1 di cat. B/area operatori esperti, 1 di cat C/area istruttori, per un importo complessivo pari ad euro 43.796,33.

Personale cessato nel 2026		
COMPARTO	VALORE UNITARIO	CAPACITA' 2026
Operatori esperti (B)	20.620,72	20.620,72
Istruttori (C)	23.175,61	23.175,61
TOTALE	2	43.796,33

Per verificare la neutralità finanziaria il costo del personale in servizio, integrato dalla 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 aggiornato al nuovo sistema di classificazione, come mostrato dalla tabella 2, è pari ad euro 3.481.896,35 (tabellari comprensivi della 13[^]); mentre il valore di riferimento del personale in servizio, come mostrato dalla tabella 3, è pari ad euro 1.950.059,36.

Con riferimento alla dotazione di spesa per i nuovi assunti maturata e ad oggi effettivamente espletata si rappresenta nel dettaglio quanto segue.

La dotazione di spesa 2019 per nuovi assunti, pari ad euro 133.770,35, è stata utilizzata per l'assunzione di 5 cat. D, maturando un residuo pari ad euro 11.536,65. A decorrere dal presente fabbisogno tale residuo non può più essere utilizzato stante il limite previsto dall'articolo 3, comma 5 del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014.

La dotazione di spesa 2020, calcolata in misura del 100% dei cessati 2019, è pari ad euro 150.643,43. Tale importo, relativo alla competenza 2020, è stato rideterminato in ragione dell'utilizzo per l'assunzione di 5 cat. D (euro 150.643,43 - 50.293,43 – 75.440,13): la capacità assunzionale residua è quindi pari ad euro 24.909,87.

La dotazione di spesa 2021, calcolata in misura del 100% dei cessati 2020, è pari ad euro 112.956,57. Tale importo, relativo alla competenza 2021, è stato rideterminato in ragione dell'utilizzo per l'assunzione di 5 cat. C (euro 112.956,57 - 115.878,05): la capacità assunzionale è stata pertanto esaurita, con utilizzo di una quota ulteriore pari ad euro 2.941,48 a valere sui resti della capacità residua anni precedenti.

Per effetto del mancato utilizzo dei residui di cui alla dotazione di spesa 2019 e della maggiore spesa sostenuta relativamente alla competenza 2021, l'importo residuo effettivamente utilizzabile è pari ad euro 21.968,39 (=24.909,87 - 2.941,48) e consente l'assunzione di una sola unità di cat.B/area operatori esperti. In tali termini pertanto è rideterminato il fabbisogno competenza anno 2021 ancora da espletare, come illustrato nella successiva tabella 4.

La dotazione di spesa 2022, calcolata in misura del 100% dei cessati 2021, è pari ad euro 167.283,43. Tale importo, relativo alla competenza 2021, è stato rideterminato in ragione del parziale utilizzo per l'assunzione di 2 cat. D (euro 167.283,43 - 25.146,71 – 25.146,71): la capacità assunzionale residua è quindi pari ad euro 116.990,01.

La dotazione di spesa 2023, calcolata in misura del 100% dei cessati 2022, è pari ad euro 282.225,55. Tale importo, relativo alla competenza 2023, è stato rideterminato in ragione del parziale utilizzo per l'assunzione di 1 cat. B (euro 282.225,55 - 20.620,72): la capacità assunzionale residua è quindi pari ad euro 261.604,83.

La dotazione di spesa 2024, calcolata in misura del 100% dei cessati 2023, è pari ad euro 45.767,43. **La dotazione di spesa per l'anno 2025**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2024, è pari ad euro 206.829,12.

La dotazione di spesa stimata per l'anno 2026, calcolata in misura del 100% dei cessati previsti per il 2025, è pari ad euro 68.943,04.

La dotazione di spesa stimata per l'anno 2027, calcolata in misura del 100% dei cessati previsti per il 2026, è pari ad euro 43.796,33.

Per effetto di quanto sopra descritto, la spesa per il personale in servizio, sommata alla dotazione di spesa ancora da espletare per i nuovi assunti, è complessivamente pari ad euro 2.603.219,14, dunque inferiore al valore equivalente della dotazione organica (euro 3.481.896,35), con un avanzo di euro 878.677,21

così come rappresentato nella tabella 4.
Per il biennio successivo 2026-2027 è stimata una dinamica simile, con un avanzo presunto di euro 787.906,23.

Tabella 4

VERIFICA CAPIENZA FINANZIARIA 2025 (personale al 31.12.2024)				
		<i>n.</i>	<i>12 mensilità</i>	<i>13 mensilità</i>
Comparto	Dotazione organica	152	3.214.058,17	3.481.896,35
	Personale in servizio	84,5	1.800.054,79	1.950.059,36
	Avanzo	67,5	1.414.003,38	1.531.837,00
Capacità di spesa per i nuovi assunti			dell'anno	Totale progressivo
2019 (*)			11.536,65	0,00
2020			24.909,87	24.909,87
2021			-2.941,48	21.968,39
2022			116.990,01	138.958,40
2023			261.604,83	400.563,23
2024			45.767,43	446.330,66
2025			206.829,12	653.159,78
Equivalenza finanziaria personale in servizio				1.950.059,36
Capacità di spesa + personale in servizio				2.603.219,14
Dotazione organica completa				3.481.896,35
			AVANZO	878.677,21
STIMA CAPIENZA FINANZIARIA 2026/27				
Capacità di spesa per i nuovi assunti			dell'anno	Totale progressivo
2020 (*)			24.909,87	0
2021 (*)			-2.941,48	0
2022			116.990,01	116.990,01
2023			261.604,83	378.594,84
2024			45.767,43	424.362,27
2025			206.829,12	631.191,39
2026			68.943,04	700.134,44
2027			43.796,33	743.930,76
Equivalenza finanziaria personale in servizio				1.950.059,36
Capacità di spesa + personale in servizio (2027)				2.693.990,12
Dotazione organica completa				3.481.896,35
			AVANZO	787.906,23

(*) Residui non più utilizzabili stante il limite previsto dall'articolo 3, comma 5 del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014.

Si rinnova e conferma la programmazione, in termini di equivalenza finanziaria, della capacità assunzionale relativa agli anni trascorsi, come espressa nei precedenti Piani approvati con deliberazione n. 222/75 del 28 giugno 2022, n. 300/103 del 14 febbraio 2023 e n. 417 del 30 gennaio 2024, salvo le modifiche e gli aggiornamenti apportati dal presente Piano.

Quella relativa al periodo 2025/2027 viene di seguito rappresentata.

Per l'anno 2025, sulla base della capacità di spesa calcolata sul turnover, è configurabile l'assunzione di 6 unità di cat. C/area istruttori, con un utilizzo della dotazione di spesa 2025 pari ad euro 139.053,66, ed un avanzo di euro 88.235,22. La capacità di spesa per il 2025, pari ad euro 227.288,88, è ricavata dal 100% dei cessati 2024 (euro 206.829,12), a cui si aggiunge l'avanzo 2024 (cessati 2023), pari ad euro 20.459,76.

FABBISOGNO 2025			
	VALORE UNITARIO	VALORE TOTALE	
Istruttori (C)	6	23.175,61	139.053,66
CAPACITÀ DI SPESA			
100% cessati 2024	Avanzo 2024	Totale	
	206.829,12	20.459,76	227.288,88
AVANZO 2025			88.235,22

Per l'anno 2026, sulla base della capacità di spesa stimata sul turnover, è configurabile l'assunzione di 2 unità di cat. D/area funzionari e di 2 unità di cat. C/area istruttori, con un utilizzo della dotazione di spesa 2026 pari ad euro 96.644,64, ed un avanzo di euro 60.533,62. La capacità di spesa per il 2026, pari ad euro 157.178,26, è ricavata dal 100% della stima dei cessati 2025 (euro 68.943,04), a cui si aggiunge l'avanzo 2025 (cessati 2024), pari ad euro 88.235,22.

FABBISOGNO 2026			
	Valore unitario	Valore totale	
Funzionari Eq (D)	2	25.146,71	50.293,42
Istruttori (C)	2	23.175,61	46.351,22
			96.644,64
CAPACITÀ DI SPESA			
100% cessati 2025	Avanzo 2025	Totale	
	68.943,04	88.235,22	157.178,26
AVANZO 2026			60.533,62

Per l'anno 2027, infine, sulla base della capacità di spesa stimata sul turnover, è configurabile l'assunzione di 2 unità di cat. D/area funzionari e di 2 unità di cat. C/area istruttori, con un utilizzo della dotazione di spesa 2027 pari ad euro 96.644,64, ed un avanzo di euro 7.685,31. La capacità di spesa per il 2027, pari ad euro 104.329,95 è ricavata dal 100% della stima dei cessati 2026 (euro 43.796,33), a cui si aggiunge l'avanzo 2026 (cessati 2025), pari ad euro 60.533,62.

FABBISOGNO 2027			
	Valore unitario	Valore totale	
Funzionari Eq (D)	2	25.146,71	50.293,42
Istruttori (C)	2	23.175,61	46.351,22
			96.644,64
CAPACITÀ DI SPESA			
100% cessati 2026	Avanzo 2026	Totale	
	43.796,33	60.533,62	104.329,95
AVANZO 2027			7.685,31

Con riferimento ai profili professionali delle unità da assumere, tanto per la cat. D/area funzionari quanto per la cat. C/area istruttori, sono confermate le esigenze funzionali di natura amministrativo-contabile-normativa, che si traducono rispettivamente nella figura di “funzionario dei servizi consiliari” e di “assistente dei servizi consiliari”.

L'unità di cat. B/area operatori esperti (competenza anno 2023) destinata nel precedente Piano alla figura di "collaboratore consuliere poligrafico" è stata convertita in unità di cat. C/area Istruttori nel medesimo ambito (profilo di "assistente consuliere poligrafico e multimediale") in esecuzione della determinazione dell'Ufficio di presidenza n. 1192 del 6 agosto 2024. La procedura concorsuale finalizzata ad individuare l'unità in oggetto è stata indetta con decreto n. 346/saa del 8.11.2024 pubblicato sul portale www.inpa.gov.it ed è attualmente in corso di svolgimento.

L'unità di cat. B/area operatori esperti (competenza anno 2021) sostituisce le 2 unità cat. C/area istruttori in precedenza previste, per effetto della riduzione della capacità assunzionale residua nel rispetto dell'articolo 3, comma 5 del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014. La figura individuata è quella di "collaboratore dei servizi consiliari".

Il quadro di sintesi ricognitivo della dotazione organica, del personale in servizio, delle assunzioni effettuate, dei posti vacanti e dei fabbisogni ancora da espletare è indicato nella seguente tabella 5.

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 previsto per un neoassunto nella categoria D/area funzionari, inclusi gli oneri e l'Irap, è pari ad euro 34.835,23; per una categoria C/area istruttori è pari ad euro 32.071,74; per una categoria B/area operatori esperti è pari ad euro 27.875,79.

Per gli anni precedenti al 2025, la spesa per il fabbisogno non ancora attuato (corrispondente a 11 unità di categoria D/ area funzionari, 5 unità di categoria C/area istruttori e 2 unità di categoria B/area operatori esperti) è stimata pari ad euro 599.297,81.

Per l'anno 2025, a copertura delle 6 unità di categoria C/area istruttori, il costo stimato è pari ad euro 192.430,44 (euro 139.053,66 + oneri Irap).

Per l'anno 2026, a copertura di 2 unità di categoria D/area funzionari e di 2 unità di categoria C/area istruttori, il costo stimato è pari ad euro 133.813,94 (euro 96.644,64+ oneri Irap).

Per l'anno 2027, a copertura di 2 unità di categoria D/area funzionari e di 2 unità di categoria C/area istruttori, il costo stimato è pari ad euro 133.813,94 (euro 96.644,64+ oneri Irap).

La copertura piena o parziale degli indicati importi dipende dall'effettiva disponibilità negli stanziamenti a bilancio del Consiglio regionale. L'impegno delle risorse disponibili avviene con atto del dirigente competente all'avvio delle procedure di reclutamento del personale o di assunzione.

Nello stanziamento per l'anno 2025 è stato previsto l'importo massimo di euro 29.039,60, corrispondente allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, a copertura dei costi per le progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo ai sensi dell'articolo 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022.

Per ciò che attiene alle modalità di reclutamento a valere sulle capacità assunzionali ordinarie, fermo restando l'obbligo di esperire la mobilità di cui all'articolo 30 e 34 bis del decreto legislativo 165/2001, il Consiglio regionale procederà, al sussistere delle condizioni prescritte, mediante:

- ✓ procedure selettive ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 165/2001;
- ✓ chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, per le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68;
- ✓ utilizzo delle graduatorie vigenti, nel rispetto della normativa regionale e nazionale;
- ✓ procedure comparative per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, con le modalità e i limiti previsti dall'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 15 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022.

Nello stanziamento per l'anno 2025 è stato inoltre previsto l'importo massimo di euro 29.039,60, corrispondente allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, a copertura dei costi per le progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo, in applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022. Nei termini fissati dal CCNL e nel limite di utilizzo delle risorse finanziarie indicate e stanziata, si prevede lo svolgimento di "progressioni verticali straordinarie o in deroga" fino all'attribuzione massima di n. 8 progressioni dall'area Operatori esperti all'area Istruttori e n. 4 progressioni dall'area Istruttori all'area Funzionari ed Elevata qualificazione.

Ai fini della conciliazione o raccordo con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente, si evidenzia che la spesa del Consiglio regionale confluisce quale componente della spesa complessiva sostenuta dalla

Regione Marche. Come anticipato, il rendiconto della Regione Marche per l'esercizio 2023 ha ricevuto l'approvazione dalla Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per le Marche, in sede di giudizio di parificazione del rendiconto in data 26 settembre 2024, con la delibera n. 123/2024/PARI <https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/Notizie/DettaglioNotizia?Id=5f3a5b6a-5aa4-470e-939f-7147aac5770c>.

Tabella 5																							
Categoria	Dotazione	AREA	Dotazione	Personale				Posti vacanti	Cessazioni previste 2025	Assunzioni previste 2025	Posti vacanti	Fabbisogno (da espletare)							Posti vacanti				
				in servizio 1/1/24	cessato 2024	assunto 2024	in servizio 31/12/24					2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		2027			
cat. B1	15	Operatori esperti	53	10	1		9	27	1		28								26				
cat. B3	38			19	2		17						1 ^(d)		1								
cat. C	51	Istruttori	51	32	3		29	22	1		23				5		6	2	2	8			
cat. D1	22	Funzionari EQ	48	17,5	1	6 ^(b)	22,5	18,5 ^(c)			19,5 ^(c)			5 ^(e)		6		2	2	4,5 ^(c)			
cat. D3	20			4	1		3			1													
Giornalisti	6 ^(a)			5	1		4																
TOTALE	152		152	87,5			84,5	67,5			70,5									38,5			

Note

- a)** posti ricondotti alla cat. D1 a seguito del nuovo inquadramento del personale in servizio nei profili "Informazione" previsto con deliberazione Ufficio di presidenza n. 225 del 5 luglio 2022 (attuazione dell'accordo nazionale ARAN-FNSI del 7 aprile 2022 e applicazione del CCNL 21 maggio 2018, art. 18 bis)
- b)** n. 6 unità ex cat. D da graduatoria concorso del Consiglio regionale (decreto n. 128/SAA del 2024) in attuazione del fabbisogno 2024/2026, a valere sulla competenza residua: anno 2018 (due unità), anno 2020 (3 unità), anno 2022 (1 unità).
- c)** n. 1 posto indisponibile in attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 361 del 14 luglio 2023 (aspettativa incarico dirigenziale)
- d)** fabbisogno rideterminato in riduzione (in precedenza = 2 unità cat. C del fabbisogno 2021) per effetto del limite all'utilizzo delle risorse residue anni precedenti, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014.
- e)** competenza residua a seguito dell'assunzione di n. 1 unità di cui alla lettera b).

3.3.2 Il personale assegnato alle segreterie politiche del Consiglio regionale: Gruppi consiliari, Ufficio di presidenza e Gabinetto del Presidente.¹

NORMATIVA REGIONALE E PRINCIPALI ATTI DI RIFERIMENTO

- a) *Legge regionale 8 marzo 2005, n.1 (Statuto della Regione Marche)*
- b) *Legge regionale 10 agosto 1988, n. 34 (Finanziamento delle attività dei gruppi consiliari)*
- c) *Legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 (Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione). Articolo 22, comma 6; oggi Legge regionale 30 luglio 2021, n. 18 (Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale). Articolo 28, comma 8*
- d) *Legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale)*
- e) *Legge regionale 8 luglio 2019, n. 18 (Modifiche alle leggi regionali 10 agosto 1988, n. 34 "Finanziamento delle attività dei gruppi consiliari", 15 ottobre 2001, n. 20 "Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione", 30 giugno 2003, n. 14 "Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale", 15 novembre 2010, n. 16 "Assestamento del bilancio 2010")*
- f) *Deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 3/2 del 27 ottobre 2020 (Criteri per la determinazione dei limiti di spesa a carico del Bilancio regionale per l'assegnazione del personale ai Gruppi assembleari. Determinazione del budget spettante ai singoli Gruppi assembleari costituiti. Determinazione del trattamento economico onnicomprensivo spettante al personale indicato all'articolo 4 della legge regionale 10 agosto 1988, n. 34, all'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 e al comma 6 dell'articolo 12 della legge regionale 15 novembre 2010, n. 16)*
- g) *Deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 4/2 del 27 ottobre 2020 (Schemi dei contratti individuali di lavoro a tempo determinato di diritto privato per il personale assegnato ai Gruppi assembleari, alle Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di presidenza e per il personale addetto alla guida delle autovetture di servizio dell'Assemblea legislativa regionale)*
- h) *Deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 218/74 del 21 giugno 2022 (Integrazione deliberazione n.3/2 del 27 ottobre 2020)*
- i) *Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 246/83 del 20 settembre 2022 (L.R. 34/1988, art. 4-ter, comma 4. Rideterminazione budget di spesa Gruppi assembleari)*
- j) *Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 269/93 del 30 novembre 2022 (L.R. 34/1988. Articolo 4, comma 1, lett. b) – Rivalutazione del limite di spesa per il personale dei Gruppi assembleari. Modifica Dup n. 3/27 del 27.10.2020)*
- k) *Deliberazione amministrativa n. 81 approvata dall'Assemblea legislativa regionale del 23 dicembre 2024 (Bilancio di previsione finanziario 2025/2027 dell'Assemblea legislativa regionale);*
- l) *Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 514 del 14 gennaio 2025 (Bilancio finanziario gestionale 2025/2027 dell'Assemblea legislativa regionale)*

LE SEGRETERIE DEI GRUPPI CONSILIARI

La legge regionale 8 marzo 2005, n.1 (*Statuto della Regione Marche*) stabilisce, all'articolo 17, che i consiglieri regionali costituiscono gruppi consiliari, nei modi stabiliti dal Regolamento interno del Consiglio, che disciplina altresì la loro organizzazione ed attività. L'Ufficio di presidenza assicura ai singoli gruppi, per l'assolvimento delle loro funzioni, la disponibilità di strutture, personale e servizi e assegna ad essi risorse a carico del bilancio del Consiglio, secondo le modalità indicate dalla legge regionale.

La disciplina dei criteri per la determinazione e la ripartizione delle risorse destinate all'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari è contenuta nell'articolo 4 della legge regionale 10 agosto 1988, n. 34 (*Finanziamento delle attività dei Gruppi consiliari*). Sono in particolare indicate le regole che definiscono l'ammontare massimo della spesa, l'attribuzione delle risorse ai Gruppi (budget) nonché l'iter procedimentale per l'assegnazione del personale.

¹ La presente sottosezione è stata creata ex novo in attuazione delle indicazioni formulate dalla Corte dei Conti in sede di Parificazione del rendiconto della Regione Marche- anno 2022.

Detta disciplina, al fine di superare alcuni rilievi posti dalla Sezione regionale di controllo per le Marche della Corte dei Conti in sede di istruttoria del giudizio di parificazione del Rendiconto della Regione Marche per l'anno 2018, è stata modificata dalla legge regionale 8 luglio 2019, n. 18 (*Modifiche alle leggi regionali 10 agosto 1988, n. 34 "Finanziamento delle attività dei gruppi consiliari", 15 ottobre 2001, n. 20 "Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione", 30 giugno 2003, n. 14 "Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale", 15 novembre 2010, n. 16 "Assestamento del bilancio 2010"*).

La suddetta specifica novella legislativa si applica a decorrere dall'XI legislatura regionale e l'attuazione della nuova normativa è avvenuta sulla base di un accordo con le organizzazioni sindacali, il quale è stato sottoscritto il 6 agosto 2020 congiuntamente dalle delegazioni del Consiglio regionale e della Giunta regionale con le organizzazioni sindacali territoriali e le RSU.

In attuazione di quanto previsto dalla legge regionale, l'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 3/2 del 27 ottobre 2020 ha definito per la durata dell'XI legislatura i criteri per la determinazione dei limiti di spesa a carico del Bilancio regionale per l'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari; ha determinato i budget spettanti ai singoli Gruppi consiliari costituiti; ha infine determinato il trattamento economico onnicomprensivo spettante al personale indicato all'articolo 4 della legge regionale 10 agosto 1988, n. 34, all'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 e al comma 6 dell'articolo 12 della legge regionale 15 novembre 2010, n. 16.

Il limite di spesa complessivo

La citata legge regionale 34/1988 al comma 1 dell'articolo 4 dispone che la spesa a carico del bilancio regionale per l'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari non può superare annualmente il costo per la Regione di una unità di personale per consigliere di categoria D, calcolato nel modo seguente:

- a) costo tabellare della posizione economica D6, ivi inclusi gli oneri a carico dell'amministrazione; il costo tabellare è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva con le medesime modalità e termini;
- b) quota aggiuntiva forfettaria compensativa degli emolumenti accessori previsti dai contratti nazionali e decentrati di lavoro, ivi inclusi buoni pasto e compensi per lavoro straordinario, senza posizione organizzativa, da determinarsi entro il limite massimo spettante ai dipendenti di pari categoria e posizione economica, ai sensi degli stessi contratti di lavoro.

Ai fini della determinazione del valore tabellare della posizione economica D6 si ricorda qui che il decreto legge 10 ottobre 2012, n.174 (*Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012*), convertito con modificazioni dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213, ai fini del coordinamento della finanza pubblica e per il contenimento della spesa pubblica prevede che le Regioni pongano in essere una serie di adempimenti tra i quali, lo prescrive il comma 1, lettera h) dell'articolo 2, la definizione dell'ammontare delle spese del personale dei Gruppi consiliari, secondo un parametro omogeneo, tenendo conto del numero dei consiglieri, delle dimensioni del territorio e dei modelli organizzativi di ciascuna Regione. A tal fine, la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province Autonome ha approvato in data 19 settembre 2014 la proposta per definire il costo di una unità di categoria D, posizione economica D6, prevedendo un ammontare annuo di euro 58.571,44, comprensivo del trattamento economico fondamentale e accessorio massimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa, considerando gli incentivi per la produttività, i compensi per le prestazioni straordinarie nel limite massimo di 180 ore ed il valore del buono pasto, al lordo dei relativi oneri previdenziali ed assistenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive.

In base agli indicati parametri, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/7 del 3 agosto 2015 (*Revoca della dup n. 3/2 del 7/7/2015. Art. 4 l.r. 34/1988 - Riadozione dei criteri per la determinazione dei limiti di spesa a carico del bilancio regionale e ripartizione del budget assegnato ai gruppi. Definizione del trattamento economico onnicomprensivo del personale assegnato ai gruppi ed alle segreterie particolari di cui all'art.16 l.r. 14/2003*) il valore della posizione economica D6 è stato determinato in euro 57.366,32 ed il limite di spesa complessivo (D6*31) pari ad euro 1.778.355,92.

Successivamente l'articolo 8 della legge regionale 24 ottobre 2018, n. 43 (*Assestamento del bilancio di previsione 2018/2020*) ha disposto la modifica dell'articolo 4, comma 11, lettera a) della legge regionale 34/1988 prevedendo che il valore tabellare delle posizioni economiche delle categorie B, C e D, ivi inclusi gli oneri a carico dell'Amministrazione, è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini. Conseguentemente, con

deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 739/153 del 19 dicembre 2018 (*Assegnazione personale ai gruppi consiliari. Limiti di spesa. Modifica della DUP n. 28 del 3 agosto 2015*) è stata rideterminato il valore della posizione economica D6 e conseguentemente il limite di spesa complessivo. In particolare, assumendo come nuovo valore tabellare di riferimento la posizione economica D6 indicata dal CCNL del 21 maggio 2018 pari ad euro 32.108,74, compresa la tredicesima mensilità, ed aggiungendo gli importi già definiti dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 28/2015 quali l'indennità di comparto pari ad euro 622,80, il trattamento accessorio pari ad euro 6.150,00, le quote relative ai buoni pasto, pari ad euro 1.155,00, e a centottanta ore di straordinario, pari ad euro 3.416,40, l'importo complessivo risulta pari ad euro 43.452,94. A tale importo si aggiungono le somme relative agli oneri (35,18%) e all'Inail, per euro 15.506,18, così che la spesa complessiva relativa alla posizione economica D6 risulta essere pari ad euro 58.959,13.

Il limite di spesa a carico del Bilancio della Regione, determinato dalla citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n.739/2018 in misura pari ad euro 1.827.733,03 (D6*31 consiglieri), è stato confermato dalla citata deliberazione n. 3/2020 come valore di riferimento al principio della XI legislatura regionale. A seguito però della sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali 2019-2021 in data 16 novembre 2022, in attuazione dell'articolo 4, comma 1, lett. a) della legge regionale 34/1988, con deliberazione n. 269/93 del 30 novembre 2022 (L.R. 34/1988. *Articolo 4, comma 1, lett. b) - Rivalutazione del limite di spesa per il personale dei Gruppi assembleari. Modifica Dup n. 3/27 del 27.10.2020*) i limiti di spesa del personale assegnato ai gruppi consiliari a carico del Bilancio regionale sono stati rideterminati. In particolare, assumendo come nuovo valore tabellare di riferimento la posizione economica D6 indicata dal CCNL del 16.11.2022, Tabella F (retribuzione tabellare con EP conglobato), pari ad euro 33.399,38 compresa la tredicesima mensilità, ed aggiungendo gli importi già definiti dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 3/2020 quali l'indennità di comparto (pari ad euro 622,80), il trattamento accessorio (pari ad euro 6.150,00), le quote relative ai buoni pasto (pari ad euro 1.155,00) e a centottanta ore di straordinario (pari ad euro 3.416,40: quota storica non rivalutata), l'importo complessivo è pari ad euro 44.743,58. A tale importo si aggiungono quelli relativi agli oneri (35,18%) e all'Inail, per euro 15.966,75, per una spesa lorda complessiva per la posizione economica D6 pari ad euro 60.710,33. Pertanto il nuovo limite di spesa a carico del Bilancio della Regione oggi vigente è pari ad euro **1.882.020,26** (D6*31 consiglieri).

L'assegnazione ai Gruppi consiliari del budget di spesa per l'assunzione di personale

Determinata, come sopra illustrato, la spesa a carico del Bilancio regionale, si è proceduto alla ripartizione tra i Gruppi consiliari dell'ammontare complessivo delle risorse/budget per la costituzione dei rapporti di lavoro del personale da assegnare ai Gruppi medesimi.

In merito si distingue il caso in cui all'inizio della legislatura siano presenti esclusivamente Gruppi composti da più consiglieri, da quello in cui siano presenti, sempre all'inizio della legislatura, gruppi composti di un unico consigliere. I Gruppi che si sono costituiti nella XI legislatura configurano quest'ultima fattispecie, descritta dai commi 3, 4 e 5 dell'articolo 4 della legge regionale 34/1988.

Nello specifico è previsto che, ove in Consiglio, all'inizio di ciascuna legislatura, siano presenti Gruppi composti di un solo consigliere ai sensi del Regolamento interno, in alternativa a quanto previsto al comma 2, a ciascun Gruppo è assegnato un budget di spesa corrispondente al costo per la Regione di una unità di personale di categoria D, posizione economica D3, per ciascun componente, ivi inclusi gli oneri a carico dell'amministrazione ed una quota aggiuntiva da calcolarsi secondo quanto previsto alla lettera b) del comma 1 con riferimento ai dipendenti di categoria e posizione economica D3. I Gruppi che, all'inizio di ciascuna legislatura, sono composti di un solo consigliere, oltre al budget previsto al comma 3 riportato alla propria consistenza, usufruiscono di un'ulteriore quota da calcolarsi nel modo seguente: la differenza tra i limiti di spesa risultanti dai commi 1 e 3 è ripartita tra i Gruppi composti da un solo consigliere regionale in modo che la risorsa economica aggiuntiva utilizzabile rispetto a quella spettante ai sensi del comma 3, non superi il costo per la Regione di una unità di personale di categoria C, posizione economica C1, ivi inclusi gli oneri a carico dell'Amministrazione e una quota aggiuntiva da calcolarsi secondo quanto previsto alla lettera b) del comma 1 con riferimento ai dipendenti di categoria e posizione economica C1. L'eventuale avanzo della ripartizione effettuata ai sensi del comma 4 è poi suddiviso in quote uguali tra ciascun consigliere.

Al fine di determinare, quindi, il budget spettante a ciascun Gruppo consiliare è stato necessario determinare i costi relativi alle categorie/posizioni economiche D3 e C1: i parametri di riferimento sono quelli indicati nella citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/2015, i quali consentono di

rispettare il vincolo dell'invarianza della spesa a carico del bilancio regionale. In particolare si ricorda che sono assunti come parametro economico:

- il costo tabellare della posizione economica D3 e C1 (rivalutato al valore del CCNL del 21 maggio 2018) a cui si aggiunge l'indennità di comparto (art. 33 del CCNL Comparto Regioni del 22 gennaio 2004). L'indennità di vacanza contrattuale non è invece ricompresa nella determinazione del limite complessivo. Infatti, in sede di rivalutazione dei valori tabellari, disposta con la citata deliberazione n.739/2018 in corso di vigenza del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018, l'indennità di vacanza contrattuale non veniva attribuita. Si tratta di una variabile eventuale del trattamento economico, erogata nei periodi di ultra vigenza di un contratto nazionale già scaduto; pertanto i valori sono rappresentati al netto di tale indennità;
- la quota aggiuntiva forfettaria compensativa degli emolumenti accessori: convenzionalmente stabilita nella X legislatura in base alle determinazioni assunte con la citata deliberazione 28/2015. Sono gli stessi parametri per il calcolo convenzionale del valore economico della categoria e posizione economica D6: trattamento accessorio convenzionale stimato; attribuzione del valore economico corrispondente a n. 165 buoni pasto al valore di € 7,00 ciascuno; attribuzione del valore economico corrispondente a n. 180 ore di lavoro straordinario. Ai fini della ripartizione della spesa il costo convenzionale utilizzato per la categoria/posizione economica D3 è stato quindi pari ad euro 51.163,62, mentre per la categoria C/posizione economica C1 pari ad euro 42.164,13 (fino alla rigerminalizzazione dei valori, disposta con DUP 739/2018, il riferimento per le categorie/posizione economica D3 e C/C1 era rispettivamente pari ad euro 50.194,83 e ad euro 41.070,51; Allegato A DUP 28/15).

Nel corso dell'XI legislatura, come ricordato, si è proceduto a rideterminare i limiti di spesa del personale assegnato ai Gruppi consiliari a carico del Bilancio regionale, con deliberazione n. 269/93 del 30 novembre 2022, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali 2019-2021. Sono state altresì deliberate dall'Ufficio di presidenza modifiche nella ripartizione interna dei fondi tra i Gruppi, che non comportano alcun incremento rispetto alla spesa massima complessiva individuata, per fattispecie previste e disciplinate dalla medesima legge regionale in conseguenza della costituzione o dell'estinzione di Gruppi consiliari nel corso della legislatura.

L'esito finale di tale processi modificativi è rappresentato nella tabella seguente e descrive la ripartizione del budget tra i Gruppi consiliari oggi esistenti, nella composizione (numero dei Consiglieri regionali) effettivamente registrata alla data del 31 dicembre 2024, giusto deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 489/167 del 14.10.2024. Il budget assegnato determina la capacità assunzionale teorica in capo a ciascun Gruppo in termini di spesa annua lorda, inclusi oneri e Irap.

Gruppi consiliari e budget attribuito al 31.12.2024		
Gruppo	N. Consiglieri	Budget (annuo lordo)
Fratelli d'Italia	8	458.952,63
Lega Marche per Salvini premier	5	268.137,47
Forza Italia	5	280.568,58
Civici Marche	1	98.150,89
UDC Popolari Marche - Listeciviche	1	98.150,89
Partito Democratico	8	447.894,10
Movimento 5 Stelle	1	73.954,72
Rinasci Marche	1	99.712,62
Gruppo Misto	1	56.498,36
TOTALE	31	1.882.020,26

Il trattamento economico spettante al personale dei Gruppi consiliari

La definizione del trattamento economico spettante al personale assegnato ai Gruppi consiliari è disciplinata al comma 11 e seguenti dell'articolo 4 della citata legge regionale 34/1988, nella formulazione introdotta dalla legge regionale n. 18/2019.

Come già anticipato, il 6 agosto 2020 le delegazioni di parte pubblica della Giunta e del Consiglio regionale e quella di parte sindacale hanno sottoscritto un accordo di attuazione delle disposizioni della legge regionale 8 luglio 2019, n. 18. Il succitato Accordo, la cui sottoscrizione per parte del Consiglio regionale è stata autorizzata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 924/229 del 5 agosto 2020, nello specifico prevede che il trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale assegnato ai Gruppi consiliari è determinato dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale in misura non superiore:

a) al valore tabellare delle posizioni economiche delle categorie B, C e D, il quale è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini e, nei limiti del budget assegnati, in relazione all'acquisizione e alla decorrenza giuridica delle progressioni, anche utilizzando, previa intesa tra i gruppi interessati, le quote di budget assegnato ai gruppi consiliari e non impegnate;

b) ai compensi relativi ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ed alle indennità per specifiche responsabilità, calcolati in misura equivalente a quella applicata, sulla base della relativa contrattazione integrativa, al personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio regionale, così come verificate dal competente ufficio personale secondo quanto indicato nella tabella all'allegato D della deliberazione n. 3/2020;

c) ai compensi per prestazioni di lavoro straordinario, espletate sino al limite ordinario e attestate giornalmente, secondo gli ordinari sistemi di rilevazione, con conguaglio positivo o negativo da effettuarsi ogni semestre in ragione delle ore di straordinario effettivamente rese.

Con l'Indicaco Accordo, quindi, sono stati individuati dei valori limite alle singole poste che costituiscono il compenso omnicomprensivo secondo un criterio di equivalenza ai valori di performance, dello straordinario e dell'indennità per specifica responsabilità del comparto.

Al fine di poter dare concreta attuazione all'Accordo, l'Ufficio di presidenza, nella deliberazione n. 3/2020, ha distinto l'ammontare delle risorse disponibili (D6*31) in tre ambiti di spesa, così da individuare le diverse quote che remunerano:

- una quota del trattamento omnicomprensivo (quella, che al netto dello straordinario, comprende il tabellare e la parte relativa alla performance/responsabilità), è anche la quota che determina la capacità assunzionale del Gruppo. Detta capacità assunzionale è individuata, peraltro, con modalità analoghe alla determinazione dei fabbisogni di personale e specificatamente:

- ♦ per il personale interno (dipendente della Regione e delle altre pubbliche Amministrazioni) per competenza e con riferimento al costo annuale delle categorie e delle posizioni economiche maturate del CCNL funzioni locali. In particolare, il valore di riferimento è quello del trattamento fondamentale e della posizione economica acquisita al momento del collocamento in aspettativa e della costituzione del rapporto di lavoro ai fini dell'assegnazione al Gruppo;
- ♦ per il personale degli enti, aziende private ed esterno il valore di riferimento è quello della posizione iniziale della categoria in base ai requisiti (titolo di studio) che consentono l'accesso agli impieghi regionali;

- una quota del trattamento omnicomprensivo remunererà le prestazioni di straordinario; in sede di istruttoria per la determinazione del limite alle prestazioni per lavoro straordinario per le categorie B, C e D si è stimato il valore equivalente ad una prestazione complessiva annuale massima di 90 ore. Il personale assegnato ai Gruppi è, quindi, tenuto ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, secondo le esigenze del Gruppo, a carico e nel limite del budget assegnato al Gruppo medesimo, nell'ambito del quale è determinata la quota relativa allo straordinario. Ai fini della determinazione della quota del trattamento omnicomprensivo, il dipendente assume l'obbligo di prestare il numero di ore assegnate periodicamente.

- i buoni pasto: attribuiti secondo i criteri di ripartizione dei budget ai Gruppi.

Ad un solo dipendente del Gruppo può essere attribuita **la responsabilità della segreteria del Gruppo**. A tale dipendente è attribuita, nei limiti della capacità di spesa del Gruppo e nell'ambito del trattamento omnicomprensivo, l'equivalente dell'indennità per specifica responsabilità. In alternativa a tale compenso, nel limite della capacità di spesa del Gruppo, al personale che possiede i requisiti per essere inquadrato in categoria D e che è designato responsabile, può essere attribuito il compenso accessorio commisurato alla retribuzione di posizione organizzativa nella misura determinata dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale e comunque non superiore ad euro 13.000,00. A tal fine il parametro

di riferimento è quello della graduazione delle posizioni organizzative (oggi di elevata qualificazione) in essere per il personale delle strutture dell'Amministrazione del Consiglio regionale.

L'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari. Rappresentazione della capacità assunzionale effettivamente esercitata alla data del 31.12.2024.

Lo speciale iter di assunzione del personale ai gruppi consiliari è puntualmente descritto dai commi 7 e seguenti dell'articolo 4 della legge regionale 34/1988.

I gruppi consiliari, nei limiti del budget loro riconosciuto secondo i criteri sopra descritti, possono richiedere all'Ufficio di presidenza l'assegnazione di personale della Regione o di personale di altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*). Tale personale nel periodo di svolgimento dell'incarico è collocato in aspettativa non retribuita, con riconoscimento dell'anzianità di servizio per la durata dell'incarico, secondo le modalità indicate all'articolo 5 della medesima legge. Per le ipotesi residuali di non compatibilità con i rispettivi ordinamenti, il personale viene utilizzato in posizione di assegnazione temporanea (comando).

I gruppi consiliari possono, altresì, avvalersi: a) di personale degli enti ed aziende privati. Tale personale è collocato in aspettativa, ove prevista dalla normativa vigente, per la durata del contratto; b) di personale esterno. Non possono essere stipulati contratti di lavoro part time di durata inferiore a 18 ore settimanali per il personale esterno.

L'assegnazione del personale ai gruppi è effettuata dall'Ufficio di presidenza, su richiesta nominativa del Presidente del gruppo stesso che contiene l'indicazione: a) del soggetto a cui è conferito l'incarico di responsabile o addetto alla segreteria; b) della categoria contrattuale di ciascun dipendente, in osservanza delle norme sull'accesso agli impieghi regionali; c) della misura del trattamento economico onnicomprensivo riconosciuto, specificando le quote relative ai compensi relativi alla performance equivalente e allo straordinario, nonché al numero di buoni pasto da assegnare, nel rispetto dei limiti del budget assegnato. L'individuazione delle singole unità di personale è preventivamente deliberata dal gruppo con voto unanime dei suoi componenti o, in mancanza, con votazione adottata a maggioranza assoluta in caso di parità prevale il voto del presidente del gruppo. Il verbale della riunione del gruppo nella quale è assunta la decisione è allegato alla richiesta del personale acquisita a protocollo.

Il rapporto di lavoro che si costituisce a seguito dell'assegnazione deliberata dall'Ufficio di presidenza è regolato da un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di diritto privato, come previsto dal richiamo all'articolo 22, comma 6, della legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 (*Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione*), che a seguito della riorganizzazione dell'assetto regionale va oggi ricondotto all'articolo 28, comma 8 della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18 (*Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale*).

E' previsto dalla legge che il contratto individuale di lavoro sia stipulato dal Presidente del Consiglio o suo delegato, sulla base degli schemi contrattuali che sono stati specificamente approvati dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 4/2 del 27 ottobre 2020. La durata complessiva dei contratti di lavoro del personale di supporto ai gruppi consiliari, in considerazione della loro natura fiduciaria, non può superare quella della legislatura.

La tabella sottostante riporta in maniera analitica il personale assegnato a ciascun gruppo consiliare alla data del 31 dicembre 2024, indicando altresì le caratteristiche salienti dei rapporti a tempo determinato instaurati (ruolo, categoria di riferimento, tipologia del rapporto, scadenza prevista). Di fatto costituisce la rappresentazione della capacità assunzionale effettivamente esercitata da ciascun Gruppo, entro i limiti di spesa predeterminati.

Personale assegnato ai Gruppi consiliari alla data del 31.12.2024								
CIVICI MARCHE	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	esterno	D	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	Giunta	B	full time	fine XI legislatura	95.274,93	98.150,89
Totale: 2								
FORZA ITALIA	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura		

Totale: 9	1	Addetto	esterno	D	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura		
	2	Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
	4	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	279.503,53	280.568,58
FRATELLI D'ITALIA	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 32h	fine XI legislatura		
	4	Addetto	esterno	C	p.time 30h	fine XI legislatura		
	3	Addetto	esterno	C	p.time 28h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 26h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 22h	fine XI legislatura		
	4	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	457.247,65	458.952,63
	Totale: 15							
	LEGA MARCHE PER SALVINI PREMIER	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA
1		Responsabile	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
1		Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
1		Addetto	altri enti	C	full time	fine XI legislatura		
2		Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
1		Addetto	esterno	D	p.time 25h	fine XI legislatura		
1		Addetto	esterno	B	p.time 28h	fine XI legislatura		
1		Addetto	esterno	B	p.time 20h	fine XI legislatura	268.011,45	268.137,47
Totale: 8								
UDC POPOLARI MARCHE -LISTECIVICHE		DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA
	1	Responsabile	altri enti	C	full time	fine XI legislatura		
	2	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	98.115,34	98.150,89
	Totale: 3							
PARTITO DEMOCRATICO	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	Giunta	D	full time	fine XI legislatura		
	3	Addetto	esterno	D	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	28.02.2025		
	3	Addetto	altri enti	C	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	Consiglio	B	full time	fine XI legislatura	446.334,83	447.894,10
Totale: 10								
MOVIMENTO 5 STELLE	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	72.933,19	73.954,72
Totale: 3								
RINASCI MARCHE	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	esterno	D	full time	fine XI legislatura		

Totale: 3	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	99.573,47	99.712,62
GRUPPO MISTO	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNAITO
Totale: 1	1	Responsabile	esterno	D	full time	fine XI legislatura	48.816,16	56.498,36

Gli importi indicati in tabella rappresentano la proiezione annuale del costo dei contratti in essere alla data del 31.12.2024, al lordo degli oneri e dell'Irap (capacità assunzionale= numero rapporti attivabili= budget assegnato/costo annuo della categoria contrattuale CCNL Funzioni locali). Tale meccanismo previsionale è il medesimo applicato nel piano dei fabbisogni del personale a tempo indeterminato e consente altresì di verificare il mantenimento della spesa al di sotto del budget annuale previsto.

Così individuata la capacità assunzionale, la spesa effettiva sostenuta nell'anno di competenza è determinata dalla durata di ciascun rapporto attivato nel corso dell'anno.

LE SEGRETERIE PARTICOLARI DEI COMPONENTI L'UFFICIO DI PRESIDENZA

Lo Statuto regionale, all'articolo 13, prevede che il Consiglio, nella prima seduta e come primo atto, elegge tra i suoi componenti, con tre votazioni separate a scrutinio segreto, il Presidente e l'Ufficio di presidenza composto, oltre che dal Presidente, da due Vicepresidenti e da due Consiglieri segretari.

L'assegnazione di personale alle segreterie particolari dei componenti l'Ufficio di Presidenza è prevista e disciplinata dall'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n.14 (*Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale*).

Nello specifico, al Presidente del Consiglio è riconosciuta una dotazione organica per la segreteria pari a quella prevista per il Presidente della Giunta regionale dall'articolo 22 della citata legge regionale 20/2001, oggi ricondotto all'articolo 28 della legge regionale 18/2021, che pertanto non può eccedere le quattro unità.

Una dotazione specifica, rispettivamente pari a due e a una unità, è individuata quindi per le Segreterie particolari dei Vicepresidenti e dei Consiglieri segretari che insieme al Presidente compongono l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

Il trattamento economico spettante al personale delle Segreterie particolari

Il trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale indicato all'articolo 16 è determinato, previo accordo con le organizzazioni sindacali, dall'Ufficio di presidenza in relazione alle funzioni svolte, nel rispetto dei limiti massimi di valore dei diversi istituti previsti dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali e dallo specifico contratto decentrato integrativo.

Pertanto, sulla base del già citato Accordo di attuazione delle disposizioni della legge regionale 8 luglio 2019, n. 18, esso è determinato dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale in misura non superiore:

a) al valore tabellare delle posizioni economiche delle categorie B, C e D, il quale è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini:

- ♦ per il personale dipendente della regione e delle altre pubbliche amministrazioni, il valore di riferimento è quello del trattamento fondamentale e della posizione economica acquisita al momento del collocamento in aspettativa della costituzione del rapporto di lavoro ai fini dell'assegnazione alla segreteria particolare;
- ♦ per il personale degli enti, aziende private ed esterno il valore di riferimento è quello della posizione iniziale della categoria in base ai requisiti che consentono l'accesso agli impieghi regionali;

b) ai compensi relativi ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ed alle indennità per specifiche responsabilità, calcolati in misura equivalente a quella applicata, sulla base della relativa contrattazione integrativa, al personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio regionale, così come verificate dal competente ufficio personale, secondo quanto indicato nella tabella di cui all'allegato D.

c) ai compensi per prestazioni di lavoro straordinario, espletate sino al limite ordinario e attestate giornalmente, secondo gli ordinari sistemi di rilevazione, con conguaglio positivo o negativo da effettuarsi ogni semestre in ragione delle ore di straordinario effettivamente rese.

Per quanto attiene alle prestazioni di lavoro straordinario, in sede di istruttoria per la determinazione del limite alle prestazioni per lavoro straordinario per le categorie B, C e D si è stimato il valore equivalente ad una prestazione complessiva annuale di 90 ore.

Il personale assegnato alle Segreterie particolari è, quindi, tenuto ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, secondo le esigenze del Presidente o del Vicepresidente a cui è assegnato, nei limiti sopra indicati. Ai fini della determinazione della quota del trattamento omnicomprensivo, il dipendente assume l'obbligo di prestare periodicamente il numero di ore assegnate.

Quanto ai buoni pasto, questi sono attribuiti secondo i criteri in essere per il personale assegnato alle strutture amministrative consiliari.

Ad un solo dipendente può essere attribuita **la responsabilità della Segreteria particolare**. A tale dipendente è attribuita, nell'ambito del trattamento omnicomprensivo, l'equivalente dell'indennità per specifica responsabilità.

In merito occorre specificare che il trattamento economico omnicomprensivo del personale assegnato alle Segreterie particolari designato responsabile, il quale risulta determinato dal cumulo delle quote di performance/equivalente, straordinario e indennità per specifica responsabilità, non può comunque superare gli importi indicati nella tabella di cui all'allegato E, per il necessario rispetto, imposto dall'Accordo, dell'invarianza finanziaria della spesa rispetto a quanto stabilito dalla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/2015.

In alternativa ai compensi indicati alle sopraindicate lettere b) e c), al personale che possiede i requisiti per essere inquadrato in categoria D e che è designato responsabile, può essere attribuito il compenso accessorio commisurato alla retribuzione di posizione organizzativa pari ad euro 13.000,00 per il responsabile della Segreteria particolare del Presidente del Consiglio regionale, e pari ad euro 9.500,00 per il responsabile della Segreteria particolare dei Vice Presidenti del Consiglio.

Analogamente a quanto avvenuto per il personale assegnato ai Gruppi consiliari, a seguito della stipula del nuovo CCNL (2019-2021), in attuazione dell'articolo 16, comma 7, lettera a) della legge 14/2003, sono state parimenti rivalutate anche le componenti del trattamento economico omnicomprensivo del personale assegnato alle segreterie particolari relative al valore tabellare ed alla quota oraria per lo straordinario, senza alterare i restanti valori e i limiti definiti dall'Ufficio di presidenza.

L'assegnazione del personale alle Segreterie particolari

Come anticipato, una dotazione specifica è individuata dal medesimo articolo 16 della legge 14/2003 per le Segreterie particolari del Presidente, dei Vicepresidenti e dei Consiglieri segretari in ragione delle funzioni istituzionali proprie dell'Ufficio di Presidenza.

Pertanto la capacità assunzionale si esprime nei termini della spesa correlata all'effettiva assegnazione di personale, nei limiti della dotazione massima numericamente predeterminata dalla legge regionale.

Alle Segreterie particolari possono essere assegnati, con contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato, dipendenti a tempo indeterminato della Regione e delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001 o di enti e aziende privati, mentre una unità può essere rappresentata da personale esterno (commi 3 e 4 del citato articolo 16).

Ferma restando la spesa massima complessiva prevista per l'unità esterna, possono in alternativa essere instaurati due rapporti a tempo parziale con prestazione lavorativa pari al 50 per cento, a norma del comma 7 dell'articolo 22 della citata legge regionale n. 20/2001, oggi confluito nell'articolo 28, comma 7, della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18 (Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale).

È il medesimo Ufficio di presidenza, su proposta del componente interessato (Presidente, Vicepresidente o Consigliere Segretario), a provvedere all'assegnazione del personale addetto, così come alla nomina dei responsabili, per una durata complessiva che non può superare quella della legislatura. In ogni caso gli incarichi cessano contestualmente alla cessazione dell'organo che li ha proposti, in considerazione della loro natura fiduciaria (commi 5 ed 8bis del citato articolo 16).

Il contratto individuale di lavoro è stipulato dal Presidente del Consiglio o suo delegato, sulla base degli schemi contrattuali approvati dall'Ufficio di presidenza.

Il personale addetto alla guida di autovetture a supporto delle attività dei componenti l'Ufficio di presidenza

La legge regionale 14/2003, al comma 6 dell'articolo 16 prevede che il personale addetto alla guida di autovetture a supporto dell'attività dei componenti dell'Ufficio di Presidenza è assegnato alle Segreterie degli stessi componenti. Il medesimo articolo, al comma 7, regola il trattamento economico omnicomprensivo con un rinvio ad un Accordo sindacale, che è di fatto quello già richiamato: il medesimo Accordo, che regola appunto il trattamento economico omnicomprensivo del personale assegnato ai Gruppi consiliari e alle Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di presidenza.

Per il personale addetto alla guida delle autovetture è prescritto che il trattamento omnicomprensivo è determinato dall'Ufficio di Presidenza in misura non superiore al valore tabellare della posizione economica della categoria B, il quale è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini.

Così come previsto per il personale assegnato ai Gruppi e alle Segreterie particolari, per gli addetti alla guida delle autovetture dipendenti della Regione e delle altre pubbliche Amministrazioni il valore di riferimento è quello del trattamento fondamentale e della posizione economica acquisita al momento del collocamento in aspettativa e della costituzione del rapporto di lavoro ai fini dell'assegnazione alla Segreteria particolari; per il personale degli enti, aziende private ed esterno il valore di riferimento è quello della posizione iniziale della categoria in base ai requisiti che consentono l'accesso agli impieghi regionali, valori cui vanno sommati i seguenti compensi calcolati in misura equivalente a quella applicata, sulla base della relativa contrattazione integrativa, al personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio regionale, così come verificate dal competente ufficio personale:

- a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, fino al valore massimo di euro 6.527,00;
- b) compensi relativi all'indennità per specifiche responsabilità, fino al valore massimo di euro 3.000,00;
- c) compensi per indennità condizioni di lavoro, fino al valore massimo di euro 1.825,00 (calcolata su 182,5 giorni lavorativi remunerati nella misura massima, diviso due: $365/2*10$ euro);
- d) compensi per prestazioni di lavoro straordinario espletate, sino al limite in deroga di 250 ore, per un importo massimo pari ad euro 3.535,00, e attestate giornalmente, secondo gli ordinari sistemi di rilevazione, con conguaglio positivo o negativo da effettuarsi ogni semestre in ragione delle ore di straordinario effettivamente rese. Il personale addetto alla guida delle autovetture assegnato alle Segreterie particolari è, quindi, tenuto ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, secondo le esigenze dei componenti dell'Ufficio di Presidenza a cui sono assegnati. Ai fini della determinazione della quota del trattamento omnicomprensivo, il dipendente assume l'obbligo di prestare periodicamente il numero di ore assegnate, remunerate in funzione della posizione economica ricoperta in base ai valori del CCNL di riferimento.

Per quanto concerne i buoni pasto, questi sono attribuiti secondo i criteri in essere per personale assegnato alle strutture amministrative consiliari.

In ogni caso, il trattamento economico omnicomprensivo del personale addetto alla guida delle autovetture, determinato dal cumulo delle quote di performance/equivalente, straordinario, compensi per indennità condizioni di lavoro e indennità per specifica responsabilità, non può determinare un compenso per addetto superiore ad euro 13.440,00 (limite dell'invarianza della spesa: deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/2015) e complessivamente il costo non può essere superiore a quello equivalente a quattro unità (addetti alla guida delle autovetture al 31 dicembre 2019). Pertanto l'Ufficio di presidenza deve determinare detto trattamento nella misura massima sopra specificata.

L'articolo 12, comma 6, della legge regionale 15 novembre 2010, n. 16 ha previsto inoltre la figura dell'addetto alla custodia degli immobili di pertinenza del Consiglio regionale e alla gestione del parco autovetture. Tale norma stabilisce, in particolare, che al dipendente con contratto a tempo indeterminato addetto a tali funzioni è corrisposto, in alternativa alla concessione dell'alloggio, un trattamento economico omnicomprensivo determinato dall'Ufficio di presidenza in misura equivalente a quelli previsti dalla lettera a) del comma 7 e dal comma 7 ter dell'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale).

Sulla base di quanto sopra descritto, si rappresenta di seguito il quadro complessivo delle assegnazioni di personale alle Segreterie particolari dell'Ufficio di presidenza dell'XI legislatura, aggiornato alla data del 31 dicembre 2024.

**Personale assegnato alle Segreterie particolari dell'Ufficio di Presidenza
alla data del 31.12.2024**

Presidente	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
	1	Addetto	Consiglio	B	full time	fine XI legislatura	
	1	Addetto	Giunta	D	full time	fine XI legislatura	
	0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
	0,5	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura	
Totale: 4	1	Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura	completa
Vice Presidente	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
	0,5	Responsabile	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
Totale: 2	1	Addetto	Consiglio	C	full time	fine XI legislatura	completa
Vice Presidente	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
	Totale: 1	1	Responsabile	D	full time	fine XI legislatura	residua: 1 unità
Segretario	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
	0,5	Responsabile	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
Totale: 1	0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
Segretario	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
	0,5	Responsabile	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura	
Totale: 1	0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
Ufficio di Presidenza	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
	Totale: 3	3	Autista	Consiglio	B	full time	fine XI legislatura

IL GABINETTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE

Presso la Presidenza del Consiglio regionale può essere istituita un'apposita struttura denominata Gabinetto, composta dal Capo di Gabinetto e da un esperto in materie giuridiche, economiche, dell'informazione o in altri settori d'interesse per l'espletamento delle funzioni istituzionali del Presidente. Oltre a svolgere gli specifici compiti assegnati alla Presidenza, il Gabinetto del Presidente svolge le attività di proposta e consulenza in ordine alle funzioni della Presidenza del Consiglio e la trattazione degli affari della Presidenza.

L'articolo 17 della citata legge regionale 14/2003 disciplina tale struttura e stabilisce che sia il Presidente del Consiglio a conferire l'incarico di **Capo di Gabinetto**, anche a persone estranee all'amministrazione regionale. Il Capo di Gabinetto in particolare agisce quale portavoce ufficiale del Presidente del Consiglio e ne cura i rapporti politico-istituzionali con gli organi, le strutture ed i soggetti interni ed esterni all'amministrazione regionale. Il Presidente del Consiglio nomina altresì, tra personale estraneo all'amministrazione, anche la figura **esperto (o addetto) del Gabinetto**.

I compensi da attribuire sono indicati dal medesimo articolo, che li limita prevedendo un compenso omnicomprendivo non superiore a quello massimo spettante ad un dirigente del Consiglio regionale con incarico di posizione non strutturale, per il Capo di Gabinetto; mentre il compenso annuo omnicomprendivo da corrispondere all'esperto, esso è previsto in misura non superiore allo stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale incrementato dell'indennità integrativa speciale. Il Presidente del Consiglio può, ai sensi del comma 6, fermi i limiti di spesa derivante dalla somma dei compensi massimi come sopradescritti, conferire incarichi nel Gabinetto in numero minore o maggiore di quello indicato al comma 1 dell'articolo 17. L'ambito di utilizzo di personale esperto si delinea anche senza l'attribuzione di compensi, nell'indicazione del comma 4 dell'articolo 27 della legge regionale 18/2021.

Gli incarichi sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio regionale, cui fa seguito la stipula di un contratto individuale di lavoro. Nel rispetto del limite individuato dal comma 7, la durata degli incarichi di capo e di addetto al Gabinetto non può superare quella del Presidente. Ai sensi del comma 4 dell'articolo 13 della legge statutaria 8 marzo 2005 (Statuto della Regione Marche), il Presidente e

L'Ufficio di presidenza restano in carica per la durata di trenta mesi, e successivamente alla loro rielezione, fino alla prima riunione del nuovo Consiglio. Tale termine finale definisce pertanto la durata massima dei suddetti incarichi.

Con riferimento alla natura degli incarichi, viste le funzioni attribuite al Gabinetto, essi attingono ad un quadro speciale e proprio, circoscritto dalla normativa regionale, di una struttura dedicata e di diretta collaborazione con il Presidente del Consiglio regionale, finalizzata ad incidere sull'attività normativa del Consiglio regionale. Si tratta di incarichi conferiti in base all'*intuitu personae*, secondo una valenza espressa dal Presidente del Consiglio regionale, ancorata a parametri e limiti di spesa indicati dal medesimo articolo 17, così come avvenuto nelle precedenti legislature. In ordine alla valenza speciale dei conferimenti nell'ambito del Gabinetto in settori d'interesse per l'espletamento delle funzioni istituzionali del Presidente, si richiama quanto espresso dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 43/2019 (*Giudizio su conflitto di attribuzione tra Enti*).

Tuttavia, nell'ambito delle interlocazioni con la Corte dei Conti in sede di giudizio di parifica del rendiconto della Regione Marche, il Consiglio regionale ha condiviso l'esigenza di una modifica legislativa dell'articolo 17 della legge regionale 14/2003 mediante il superamento del conferimento di incarichi di collaborazione e la conseguente configurazione di rapporti di lavoro subordinati, parametrati sulla base dei CCNL del comparto e della dirigenza Funzioni locali.

La relativa proposta di legge ad iniziativa del Presidente del Consiglio regionale delle Marche (PDL n. 194/2023) è stata sottoposta all'esame della Commissione regionale competente e abbinata, ai sensi dell'articolo 89 del Regolamento interno di organizzazione e funzionamento del Consiglio regionale, ad altra proposta di legge (n. 161/2022, ad iniziativa del Presidente del Consiglio regionale). Il testo unificato approvato dalla I Commissione è stato discusso in Aula e approvato dall'Assemblea legislativa regionale nella seduta n. 148 del 28 marzo 2024.

Per il combinato disposto degli artt. 14 e 16 della suddetta legge regionale 28 marzo 2024, n. 7, è decorrente dalla XII legislatura, il testo dell'articolo 17 diverrà il seguente: "Art. 17 (Gabinetto del Presidente) 1. Presso la Presidenza del Consiglio regionale può essere istituita una apposita struttura denominata Gabinetto, composta dal capo di Gabinetto e da un addetto al Gabinetto, per l'espletamento delle funzioni istituzionali del Presidente. 2. L'incarico di capo di Gabinetto è conferito dal Presidente, anche a persone estranee all'amministrazione regionale, con contratto di lavoro a tempo determinato di natura subordinata di diritto privato, tenendo conto della natura fiduciaria dell'incarico. Esso cessa contestualmente alla cessazione dall'ufficio del Presidente. I contenuti del contratto sono definiti con provvedimento del Presidente del Consiglio regionale. Allo stesso compete un trattamento economico omnnicomprensivo, non superiore allo stipendio tabellare previsto per la qualifica dirigenziale, incrementato della retribuzione di posizione, nella misura minima prevista dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali. 3. L'addetto al Gabinetto è nominato dal Presidente anche tra persone estranee all'amministrazione regionale in possesso di laurea del vecchio ordinamento, laurea specialistica o magistrale in discipline giuridiche, con contratto di lavoro a tempo determinato di natura subordinata di diritto privato e cessa contestualmente alla cessazione dall'ufficio del Presidente. I contenuti del contratto sono definiti con provvedimento del Presidente del Consiglio regionale. Allo stesso è attribuito un compenso accessorio commisurato alla retribuzione di posizione organizzativa del comparto funzioni locali nella misura non superiore ad euro 16.000,00."

Nelle more dell'entrata in vigore della nuova disciplina, prevista dalla norma regionale per la XII legislatura, si rappresenta di seguito la composizione del Gabinetto del Presidente alla data del 31 dicembre 2024 sulla base del quadro normativo vigente. Gli importi indicati in tabella rappresentano la proiezione di spesa annuale del costo degli incarichi in essere alla data del 31.12.2024.

Gabinetto del Presidente del Consiglio regionale al 31.12.2024			
INCARICO CONFERITO	ATTO DI CONFERIMENTO	SCADENZA PREVISTA	SPESA ANNUA LORBA
Capo di Gabinetto	Decreto n.19/PRESCR 2023	fine della XI legislatura	54.000,00
Addetto /esperto	Decreti n.9-12-14/PRESCR 2023 Decreto n.1/PRESCR 2024	fine della XI legislatura	67.000,00
Addetto /esperto a titolo gratuito	Decreto n.2/PRESCR 2024	fine della XI legislatura	0,00
TOTALE			121.000,00
Stanziamiento a bilancio ai sensi dell'art.17 L.R. 14/2003			131.000,00