



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 1330 SEDUTA DEL 19/11/2018

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale 2018 - 2020

		PRESENZE
Marini Catiuscia	Presidente della Giunta	Presente
Paparelli Fabio	Vice Presidente della Giunta	Assente
Barberini Luca	Componente della Giunta	Assente
Bartolini Antonio	Componente della Giunta	Presente
Cecchini Fernanda	Componente della Giunta	Presente
Chianella Giuseppe	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Catiuscia Marini**

Segretario Verbalizzante: Catia Bertinelli

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 10 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

PIANO_ALLEGATO_A_.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Piano dei fabbisogni di personale 2018 - 2020”** e la conseguente proposta dell'Assessore Antonio Bartolini

Preso atto:

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il Regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

- 1) Di approvare il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018 – 2020, quale aggiornamento del Piano dei fabbisogni di cui alla DGR n. 191/2018, così come risultante dall'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di dare atto della capacità assunzionale 2018, 2019, 2020, come rispettivamente dettagliate nella Tabella 7, 9, 10, dell'Allegato A;
- 3) Di incaricare il Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale dell'attuazione del Piano dei fabbisogni di cui al punto 1, secondo i criteri e le modalità specificate nel Piano stesso, dando priorità alle stabilizzazioni ivi previste e dando periodicamente informazione alla Giunta regionale sullo stato di avanzamento dello stesso nonché delle eventuali necessità di integrazione/modifica che si dovessero rendere necessarie in fase di attuazione dello stesso;
- 4) Di precisare che successivamente alle stabilizzazioni previste nel Piano dei fabbisogni 2018 – 2020, sarà verificata in sede di monitoraggio del presente Piano, la possibilità di incremento orario dei contratti di assunzione part time al 50%, in relazione alle risorse che si renderanno disponibili;
- 5) Di precisare che in relazione alle esigenze di aggiornamento/innovazione del sistema di classificazione del personale, così come rappresentate nell'Allegato A, il presente Piano deve essere specificamente attuato attraverso un intervento di modificazione/integrazione dell'attuale ordinamento professionale e in linea con le nuove disposizioni del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, nel rispetto della forma partecipativa del confronto con le OO.SS.;
- 6) Di incaricare la struttura competente di valutare, a seguito dell'evoluzione normativa in atto in materia di politiche del personale e in relazione alle risorse disponibili, la possibilità nel biennio 2019 – 2020 di prevedere percorsi di sviluppo del personale interno tramite gli strumenti e le procedure consentite, riservandosi ogni ulteriore eventuale successiva decisione in merito;
- 7) Di stabilire che dal 2019 il tetto di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, come determinato con DGR n. 691/2011 e DGR n. 724/2015 è rideterminato in € 1.842.870,80, in applicazione dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 per le specifiche finalità del Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020, così come dettagliato nella Tabella 21 dell'Allegato A, dando mandato alla struttura competente del monitoraggio, verifica e attestazione del rispetto di detto limite di spesa per l'anno 2019 e ss. con conseguente comunicazione all'organo di revisione contabile;
- 8) Di stabilire che, esclusivamente per l'anno 2019, il tetto di spesa per lavoro flessibile, di cui al punto precedente viene incrementato in misura corrispondente alla spesa annua per le

assunzioni di n. 4 unità di personale a tempo determinato di categoria D, per le esigenze del Servizio Organizzazione e sviluppo del sistema di Protezione civile, stimata in € 140.000,00 annui, ai sensi dell'art. 1, comma 757, della L. n. 205/2017, così come dettagliato nella Tabella 21, dell'Allegato A;

- 9) Di dare atto che la dotazione organica, ai sensi delle nuove disposizioni dell'art.6, del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere riportata nella Tabella 2, dell'Allegato A;
- 10) Di approvare la dotazione organica, in conformità alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e rimodulata per quanto attiene le posizioni vacanti di categoria D, posizione giuridica D3, in applicazione dell'art. 12 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, così come risultante dalla Tabella 4, dell'Allegato A;
- 11) Di trasmettere il presente atto alle OO.SS.;
- 12) Di trasmettere il presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 75/2017 e alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 18/2018;
- 13) Di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale, ai sensi dell'art.16 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano dei fabbisogni di personale 2018 - 2020

La presente proposta di programmazione dei fabbisogni di personale per il periodo 2018 – 2020, di cui all'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, si inserisce nell'ambito delle politiche in corso di attuazione con riferimento alla pianificazione esistente e tiene conto innanzitutto del Piano dei fabbisogni approvato con DGR n. 191/26.02.2018 e delle azioni di stabilizzazione in corso, essendo stata avviata e in fase di conclusione la procedura concorsuale riservata, per titoli ed esami, ex art. 20, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 della stabilizzazione 2018 – 2020. Per quanto riguarda il Piano occupazionale 2017 si dà conto delle azioni completate e di quelle ancora in fase di completamento.

Si dà conto che risulta ancora *in itinere* la procedura di stabilizzazione, ex art. 3 LR n. 38/2007, attivata tramite concorso pubblico, bandito con DD n. 13095/20.12.2016, pubblicato in G.U. n. 103 del 20.12.2016, per 34 posti, a tempo indeterminato e a tempo pieno, di Categoria C, vari profili professionali, con riserva 50% dei posti in favore dei precari. In relazione all'impugnativa avverso gli atti della procedura, è intervenuta la sentenza n. 685/2017 del TAR Umbria, di annullamento parziale e la sentenza n. 5864/2018 del Consiglio di Stato con la quale è stato respinto il ricorso in appello. In merito a quanto sopra, sono in corso le valutazioni ai fini dell'attuazione della sentenza citata, previa verifica dal punto di vista tecnico – giuridico delle modalità compatibili con il giudicato per il successivo iter della procedura. Si precisa che la procedura è stata indetta con impiego di risorse della capacità assunzionale 2013 – 2014, per € 1.006.638,00 (DGR n. 1222/2016) e che la procedura attua di per sé il bilanciamento al 50% delle risorse destinate ad accesso dall'esterno e quelle riservate alla stabilizzazione tramite la riserva del 50% dei posti a concorso, quindi non impatta sulla programmazione delle risorse assunzionali 2018-2020.

Come previsto dall'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, sono state emanate, con decreto 8 maggio 2018, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, entrate in vigore il giorno della pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio u.s.. Il Piano dei fabbisogni deve svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente, potendo ogni anno essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, da adottarsi preferibilmente entro il 15 novembre di ciascun anno. Gli enti territoriali, tenuto conto della metodologia operativa definita dalle Linee di indirizzo, si muovono altresì nell'ambito dell'autonomia organizzativa riconosciuta nell'ordinamento e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Tra le indicazioni più significative e innovative, l'impostazione della dotazione organica non più come "contenitore" rigido storicizzato che condiziona in ragione dei posti disponibili la definizione delle politiche, piuttosto la dotazione organica diviene un "paradigma flessibile" che si sostanzia in un valore finanziario di spesa, e quindi in una dotazione di spesa massima potenziale che in combinazione con i limiti e tetti di spesa del personale, può essere utilizzato come strumento programmatico, modulabile e flessibile, fermo restando la neutralità finanziaria di ogni successiva rimodulazione rispetto al valore finanziario espresso con riguardo alla dotazione ad oggi vigente. In base alla nuova logica occorre partire dalle esigenze effettive e reali, cogliendo i fabbisogni prioritari ed emergenti in relazione alle politiche di governo, con particolare attenzione verso le nuove professioni e le relative competenze professionali, per rendere più efficiente la pubblica amministrazione e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro. La stessa flessibilità deve connotare anche gli assetti organizzativi, revisionabili in base alle effettive necessità.

Tenuto conto delle innovazioni metodologiche e di prospettiva introdotte con le Linee di indirizzo, si rielabora il Piano dei fabbisogni 2018 – 2020 e si procede ad un adeguamento/aggiornamento del Piano dei fabbisogni, in conformità al mutato contesto ordinamentale e in conformità agli indirizzi del

vertice politico – amministrativo, nella cornice di contesto e di obiettivi strategici del DEFR Umbria 2018 – 2020. In particolare, avuto riguardo ai contenuti dell'informazione in materia di programmazione dei fabbisogni 2018 – 2020 relazionata dall'Assessore Antonio Bartolini nella seduta della Giunta regionale del 12 novembre u.s., anche a seguito del confronto, in merito agli indirizzi ivi espressi, nell'ambito del Comitato dei Direttori, si evidenziano le aree/processi/funzioni/attività individuati ai fini della programmazione delle azioni di reclutamento di personale.

Innanzitutto, si pone in evidenza il fabbisogno derivante dalla gestione della perdurante emergenza post sisma e della fase di ricostruzione, per assicurare efficacemente, in coordinamento con le attività e competenze assegnate all'USR Umbria, oltre alle azioni di gestione dell'emergenza e della ricostruzione, anche le attività conseguenti per le quali tra l'altro sono state assegnate in sede europea risorse aggiuntive della politica di coesione per il 2018 - 2020, destinate alle politiche di ricostituzione del tessuto sociale ed economico, per la mitigazione del rischio sismico e la prevenzione di catastrofi naturali, per la riqualificazione strutturale dei territori colpiti dal sisma. La capacità di utilizzo delle risorse dei fondi europei per le politiche di coesione diviene ancor più strategica alla luce delle esigenze di ripresa dei territori colpiti dal sisma e anche sotto il profilo della continuità e dello standard di erogazione dei servizi pubblici alla cittadinanza (ad es. attività scolastica e servizi sanitari e socio sanitari territoriali).

Viene pertanto ribadito il fabbisogno di potenziamento delle figure professionali tecniche, in particolare con riguardo alle figure tecniche esperte in materia di costruzioni in zona sismica e di prevenzione e gestione del rischio sismico. Viene rilevata anche la necessità di potenziare l'organico con figure professionali esperte e specializzate in gestione, attuazione e rendicontazione delle risorse dei fondi europei, ritenendo dette funzioni/attività strategiche e strettamente connesse al ruolo e alla mission istituzionale dell'amministrazione regionale, fermi restando gli obiettivi del Piano di rafforzamento amministrativo 2014 – 2020, e del contingente a tempo determinato, che sta operando presso le strutture regionali per sostenere e supportare la fase di impegno al miglioramento dei livelli e della capacità amministrativa delle stesse.

Tra le priorità individuate, come dettagliate nel documento di Piano allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto (Allegato A) quella di migliorare l'organizzazione e il funzionamento delle attività istituzionali e amministrative, potenziando le politiche e gli interventi sugli assetti delle istituzioni, delle società partecipate, delle agenzie/enti strumentali, le politiche di semplificazione, trasparenza e digitalizzazione della pubblica amministrazione, l'implementazione del sistema di performance e controllo a partire dalle linee guida approvate con DGR n. 1198 del 29.10.2018, le politiche di valorizzazione e gestione del patrimonio immobiliare regionale, in vista degli obiettivi di razionalizzazione, semplificazione delle procedure, abbattimento dei costi e anche per creare opportunità di sviluppo economico e occupazionali.

Tra le aree che necessitano di un potenziamento di personale e in particolare di figure tecniche risulta anche il comparto Ambiente, con specifico riferimento ai processi valutativi e autorizzativi, di particolare complessità ed impatto sul sistema anche produttivo ed economico. Accanto alla individuazione di aree/ambiti da potenziare e dotare di figure caratterizzate da nuove e specifiche competenze professionali, come sopra esposto, si pone l'esigenza di fronteggiare il turn over del personale, in aree/ambiti di intervento mirati, nei limiti degli spazi finanziari resi disponibili per nuove assunzioni a tempo indeterminato a legislazione vigente. A tal fine, nella programmazione proposta le azioni finalizzate a nuove assunzioni a tempo indeterminato con impiego di capacità assunzionale sono combinate alle azioni di acquisizione di personale tramite mobilità, comandi e assunzioni a tempo determinato, in condizioni di neutralità finanziaria, laddove queste risultano più rispondenti alle specifiche esigenze organizzative e funzionali e quindi strategiche, anche sotto il profilo della spesa in quanto non impegnano la capacità assunzionale dell'ente.

Nel Piano sono quindi evidenziati i dati organizzativi della situazione di partenza, a partire dalla dotazione organica esistente che viene assunta a parametro di riferimento, con attribuzione alla stessa del valore finanziario di spesa teorico massimo, dato dal costo del trattamento economico relativo alle posizioni ad oggi presenti, da assumere a valore finanziario non valicabile per ogni

successiva rimodulazione (Tabella 2). Nella Tabella 4, la dotazione organica viene adeguata alle disposizioni recate dall'art. 12 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio u.s., con soppressione delle posizioni vacanti di categoria D, posizione giuridica D3, mantenendo ad esaurimento solo quelle occupate dai dipendenti in servizio inquadrati in detta posizione giuridica che mantengono detto inquadramento. Si dà evidenza, inoltre, della quantificazione delle risorse assunzionali disponibili per ciascun anno, 2018 (Tabella 7) 2019 (Tabella 9) 2020 (Tabella 10) con i dati di dettaglio del risparmio di spesa derivante dalle cessazioni dell'anno precedente a quello di riferimento e di utilizzo. Nel testo del Piano si dà altresì conto dei presupposti e condizioni giuridiche previste dalla normativa di riferimento e in particolare nella sezione 10 in materia di vincoli e condizioni per le assunzioni di personale.

Entro i limiti delle risorse disponibili e in conformità agli indirizzi dati, si prevede l'adeguamento del Piano delle stabilizzazioni 2018 - 2020, tramite riduzione delle posizioni complessive da ricoprire e la riprogrammazione delle risorse correlate, con conseguente aggiornamento del piano temporale delle assunzioni, nella Tabella 15 sono rimodulate le assunzioni previste per il 2018, nella Tabella 17 e 19 sono specificate le risorse che alimentano le restanti assunzioni, precisando che all'esito della procedura concorsuale, di prossima conclusione, si provvederà alla definizione delle assunzioni, in modo tale da consentire la stabilizzazione entro i primi mesi del 2019 e con impegno a valutare successivamente in base alle risorse disponibili l'incremento orario dei relativi contratti come già previsto nell'apposita Intesa siglata in data 26 marzo 2018 con le OO.SS., all'esito dell'iter di partecipazione in merito all'applicazione del D. Lgs. n. 75/2017 in tema di stabilizzazione, come da mandato della Giunta regionale (DGR n. 141/2018 e n. 191/2018). Si conferma l'impiego nel 2019, per l'attuazione di parte delle stabilizzazioni, di risorse derivanti dalla contestuale riduzione della spesa per lavoro flessibile ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017, con impegno a ridurre stabilmente dal 2019 e in misura corrispondente, il tetto di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del DL n.78/2010. Detta riduzione sarà oggetto di monitoraggio, verifica e specifica attestazione da produrre all'organo di revisione contabile.

Per quanto attiene i fabbisogni di personale del comparto, tenuto anche conto della portata del CCNL Funzioni locali del 21 maggio u.s., in materia di innovazione del sistema di classificazione del personale e delle esigenze emergenti di nuove e specifiche professionalità, il Piano dovrà essere attuato attraverso un intervento specifico volto all'introduzione nel sistema ordinamentale di nuovi profili professionali e/o integrazione/innovazione dei contenuti dei profili professionali esistenti, con la forma partecipativa del confronto con le OO.SS., tale che possano essere colte e tradotte nel sistema organizzativo le esigenze di professionalità emergenti, quale preconditione per lo svolgimento delle conseguenti mirate azioni di reclutamento e di selezione del personale.

La programmazione per il 2019 – 2020 relativamente al personale del comparto prevede, con la modalità procedimentale del concorso pubblico con riserva del 50% dei posti, ex art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, l'assunzione di personale di categoria D e C, per l'acquisizione di nuove professionalità con competenze specialistiche riconducibili, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, all'ambito economico – finanziario, di gestione attuazione rendicontazione fondi europei, tecnici ingegneri specialisti in costruzioni in zona sismica e geologi, tecnici per l'ambiente, specialisti in procedure di contratti pubblici, specialisti tecnico sanitari in materia di prevenzione e programmazione socio – sanitaria, specialisti nella informatizzazione e digitalizzazione della p.a., in comunicazione organizzativa, a valere sulle risorse assunzionali 2019 – 2020, come dettagliato nella Tabella 19 del Piano, unitamente alle altre azioni per il personale del comparto a valere sulla capacità assunzionale ordinaria 2019 - 2020.

Nella Tabella 18 del Piano sono indicate le azioni programmate per il 2019 – 2020 di assunzione a tempo indeterminato, tramite concorso pubblico di figure dirigenziali, con impiego di risorse assunzionali 2019 – 2020, per l'implementazione e/o sviluppo di attività concernenti tematiche innovative, ivi dettagliate, al fine di tradurre operativamente e con la specifica professionalità le politiche e le strategie connesse.

Nella Tabella 16 sono indicate le azioni programmate per il 2019 – 2020, finalizzate all'acquisizione di figure dirigenziali in specifici ambiti/settori di intervento, tramite procedure di mobilità, attivazioni di comando, assunzioni a tempo determinato, previo avviso pubblico, da attuare in condizioni di neutralità finanziaria, in quanto per queste azioni non è previsto impiego di risorse assunzionali.

Per quanto attiene il personale a tempo determinato, nella Tabella 20 si dà conto dell'ulteriore fabbisogno per il PRA 2014 – 2020, in conseguenza delle dimissioni di alcune unità di personale già assunto e dei fabbisogni a tutt'oggi non coperti, per esaurimento delle graduatorie relative ad alcuni profili professionali, rispetto al quale a seguito di apposita richiesta del Responsabile dell'attuazione del PRA 2014 – 2020, nota PEC n. 245502/2018, si propone di autorizzare l'assunzione mediante utilizzazione delle graduatorie della selezione PRA, del medesimo profilo o di altro profilo/categoria, in base alle indicazioni del Responsabile del PRA e a valere sulle risorse disponibili dei fondi ivi indicati, fermo restando il numero complessivo di unità programmate con DGR n.379/2015. Sono altresì ribadite le esigenze di assunzione a tempo determinato di n. 4 unità di categoria D, per il Servizio della Protezione Civile, per le esigenze di rendicontazione delle risorse del Fondo europeo di solidarietà destinate all'emergenza, come già autorizzate con DGR n. 981/2018, ai fini dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Per quanto attiene l'impatto delle assunzioni suddette sul tetto del lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL n. 78/2010, si attesta la compatibilità di detto incremento di spesa alla luce del quadro normativo vigente, così come dettagliato nel Piano e nella Tabella 21.

Dei contenuti del presente Piano è stata data informazione alle OO.SS., nell'incontro del 16 novembre u.s., rappresentando che il Piano deve essere inteso come uno strumento flessibile e dinamico di programmazione tanto più nel contesto attuale, essendo il quadro normativo nazionale in evoluzione e cambiamento, con particolare riferimento al DDL Concretezza recante, tra l'altro misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella p.a., oltre agli altri interventi annunciati con impatto sulle assunzioni del personale. In questa ottica occorre prevedere sin da ora l'aggiornamento del Piano nel 2019 per cogliere e valutare tutte le opportunità e per allineare la programmazione dei fabbisogni ai mutamenti legislativi annunciati e valutare quindi i possibili ulteriori scenari. Alla luce di quanto sopra, occorre altresì porre la massima attenzione per cogliere tutte le possibilità che si dovessero presentare anche per la stabilizzazione del personale precario degli enti e agenzie strumentali, per le quali l'AUR e la Scuola di amministrazione pubblica Villa Umbra hanno già formulato le rispettive necessità. Successivamente sarà quindi rivalutata l'attuale programmazione, non ultimo, anche ai fini delle procedure di sviluppo del personale interno nel quadro normativo vigente e per quanto attiene le eventuali ulteriori opportunità di stabilizzazione.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. Di approvare il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018 – 2020, quale aggiornamento del Piano dei fabbisogni di cui alla DGR n. 191/2018, così come risultante dall'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di dare atto della capacità assunzionale 2018, 2019, 2020, come rispettivamente dettagliate nella Tabella 7, 9, 10, dell'Allegato A;
3. Di incaricare il Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale dell'attuazione del Piano dei fabbisogni di cui al punto 1, secondo i criteri e le modalità specificate nel Piano stesso, dando priorità alle stabilizzazioni ivi previste e dando periodicamente informazione alla Giunta regionale sullo stato di avanzamento dello stesso nonché delle eventuali necessità di integrazione/modifica che si dovessero rendere necessarie in fase di attuazione dello stesso;
4. Di precisare che successivamente alle stabilizzazioni previste nel Piano dei fabbisogni 2018 – 2020, sarà verificata in sede di monitoraggio del presente Piano, la possibilità di incremento orario dei contratti di assunzione part time al 50%, in relazione alle risorse che si renderanno disponibili;
5. Di precisare che in relazione alle esigenze di aggiornamento/innovazione del sistema di classificazione del personale, così come rappresentate nell'Allegato A, il presente Piano deve essere specificamente attuato attraverso un intervento di modificazione/integrazione dell'attuale

ordinamento professionale e in linea con le nuove disposizioni del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, nel rispetto della forma partecipativa del confronto con le OO.SS.;

6. Di incaricare la struttura competente di valutare, a seguito dell'evoluzione normativa in atto in materia di politiche del personale e in relazione alle risorse disponibili, la possibilità nel biennio 2019 – 2020 di prevedere percorsi di sviluppo del personale interno tramite gli strumenti e le procedure consentite, riservandosi ogni ulteriore eventuale successiva decisione in merito;
7. Di stabilire che dal 2019 il tetto di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, come determinato con DGR n. 691/2011 e DGR n. 724/2015 è rideterminato in € 1.842.870,80, in applicazione dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 per le specifiche finalità del Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020, così come dettagliato nella Tabella 21 dell'Allegato A, dando mandato alla struttura competente del monitoraggio, verifica e attestazione del rispetto di detto limite di spesa per l'anno 2019 e ss. con conseguente comunicazione all'organo di revisione contabile;
8. Di stabilire che, esclusivamente per l'anno 2019, il tetto di spesa per lavoro flessibile, di cui al punto precedente viene incrementato in misura corrispondente alla spesa annua per le assunzioni di n. 4 unità di personale a tempo determinato di categoria D, per le esigenze del Servizio Organizzazione e sviluppo del sistema di Protezione civile, stimata in € 140.000,00 annui, ai sensi dell'art. 1, comma 757, della L. n. 205/2017, così come dettagliato nella Tabella 21, dell'Allegato A;
9. Di dare atto che la dotazione organica, ai sensi delle nuove disposizioni dell'art.6, del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere riportata nella Tabella 2, dell'Allegato A;
10. Di approvare la dotazione organica, in conformità alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e rimodulata per quanto attiene le posizioni vacanti di categoria D, posizione giuridica D3, in applicazione dell'art. 12 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, così come risultante dalla Tabella 4, dell'Allegato A;
11. Di trasmettere il presente atto alle OO.SS.;
12. Di trasmettere il presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 75/2017 e alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 18/2018;
13. Di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale, ai sensi dell'art.16 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 18/11/2018

Il responsabile del procedimento
- Fabiola Marsilio

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DI LEGITTIMITÀ

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

-

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 18/11/2018

Il dirigente del Servizio
Organizzazione, gestione e
amministrazione del personale

Ing. Stefano Guerrini
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,
esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 19/11/2018

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE SALUTE, WELFARE.
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE
- Walter Orlandi
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Antonio Bartolini ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, lì 19/11/2018

Assessore Antonio Bartolini
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018 – 2020

INDICE

PREMESSA

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

- 1.1 Dotazione Organica Tabella 1)
- 1.2 Valori di riferimento
- 1.3 Spesa potenziale massima della Dotazione Organica Tabella 2)
- 1.4 Posti vacanti Tabella 3)
- 1.5 Rimodulazione Dotazione Organica Tabella 4)
- 1.6 Dinamica del personale regionale
- 1.7 Andamento della spesa di personale
- 1.8 Previsioni cessazioni Dirigenza/Comparto 2018 – 2019 -2020 Tabelle 5) - 6)

2. PIANO OCCUPAZIONALE 2018 – 2020

- 2.1 Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020
- 2.2 Programmazione risorse Piano stabilizzazioni
- 2.3 Capacità assunzionale 2018 Tabella 7)

3. POLITICHE OCCUPAZIONALI 2016 – 2017 – 2018

- 3.1 Piano Occupazionale 2016 – 2018
- 3.2 Piano Occupazionale 2017
- 3.3 Piano dei Fabbisogni 2017 Tabella 8)

4. CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2019 – 2020

- 4.1 Capacità assunzionale 2019 Tabella 9)
- 4.2 Capacità assunzionale 2020 Tabella 10)

5. FABBISOGNI DEL PERSONALE

- 5.1 Personale del comparto
- 5.2 Posizioni vacanti di categoria D e C Tabella 11)
- 5.3 Sviluppo Dotazione Organica Tabella 12)

6 Dirigenza

6.1 Dotazione Organica dirigenza Tabella 13)

6.2 Strutture ad interim Tabella 14)

6.3 Interventi dirigenza

6.4 Graduatorie vigenti dirigenza

7.1 PIANO DELLE ASSUNZIONI 2018 Tabella 15)

7.2 PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019 - 2020 Tabelle 16) – 17) – 18) – 19)

8. SPESA LAVORO FLESSIBILE

8.1 Assunzioni tempo determinato PRA

8.2 Nuove Assunzioni Tabella 20)

8.3 Assunzioni tempo determinato Protezione civile

8.4 Tetto spesa lavoro flessibile Tabella 21)

9. PERSONALE COMANDATO

9.1 Personale in entrata

9.2 Personale in uscita

10. VINCOLI E CONDIZIONI GENERALI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE

PREMESSA

Il presente Piano, relativo al periodo 2018 – 2020, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata (DGR n. 191 del 26 febbraio 2018 Piano dei fabbisogni 2018 – 2020 – Ricognizione e programmazione delle stabilizzazioni ex art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017).

Tale pianificazione interviene a seguito della ridefinizione degli assetti organizzativi e della dotazione organica a seguito dell'attuazione della LR n. 1/2018: "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro", pubblicata nel Bollettino Ufficiale Umbria del 21 febbraio 2018, n. 8 – S.O. n.1, ed entrata in vigore il 22 febbraio 2018, come da DGR n. 713 del 25 febbraio 2018. Quanto al contesto organizzativo si fa riferimento alle macroaree – direzioni regionali istituite con DGR n. 142/2016 e agli organigrammi di ciascuna direzione regionale ad oggi vigenti. Il quadro organizzativo ordinamentale è in corso di ridefinizione a seguito della modificazione ed integrazione della LR n.2/2005, come modificata ed integrata dalla LR n. 15/2017, che è intervenuta a modificare in modo significativo l'articolazione organizzativa delle strutture della Giunta regionale, attraverso l'introduzione della figura del Direttore generale, la conseguente ridefinizione della figura e del ruolo dei Direttori regionali e la collocazione della dirigenza nel nuovo assetto dei ruoli organizzativi di vertice. L'attuazione delle modificazioni organizzative è prevista attraverso una fase transitoria, di progressivo adeguamento della realtà organizzativa esistente, con specifico riferimento alle strutture di vertice e ai correlati incarichi di responsabilità in essere alla data di entrata in vigore della LR n. 15/2017.

Si tiene conto inoltre del nuovo quadro legislativo, in materia di reclutamento e assunzioni di personale, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative recentemente intervenute con il D. Lgs. n. 75/2017 (legge di bilancio 2018)

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, le amministrazioni pubbliche definiscono la propria organizzazione in conformità al piano del fabbisogno del personale, in funzione del quale può essere variata la consistenza e rimodulata la propria dotazione organica, fermo restando il vincolo della invarianza della spesa teorica complessiva della stessa che viene fissata con riferimento alla dotazione vigente all'atto dell'adozione del presente Piano e del rispetto del tetto di spesa del personale del triennio 2011/2013. Quindi annualmente è data la facoltà di procedere alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti può avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute all'adozione della programmazione dei fabbisogni di personale, sulla base delle previsioni del D. Lgs. n. 75/2017, in coerenza con le indicazioni e i criteri di cui alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (pubblicate in Gazzetta Ufficiale n.

173 del 27 luglio 2018) e in assenza della adozione del piano del fabbisogno del personale in conformità alle suddette linee guida, entro i 60 giorni successivi alla entrata in vigore delle stesse, è preclusa la possibilità di dare corso ad assunzioni di nuovo personale, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017.

Il documento citato invita le pubbliche amministrazioni a coniugare nell'ambito del Piano dei fabbisogni l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Gli enti territoriali, in relazione al suddetto documento, opereranno nell'ambito "della autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica".

In primo luogo si deve dare conto delle esigenze di attuazione del Piano della Performance che per la Regione Umbria prende avvio dal 2019, con l'adozione del Piano 2019 – 2021, con conseguente impegno al miglioramento dell'organizzazione interna anche con riferimento al rafforzamento delle competenze del personale, finalizzato al perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi, attraverso anche un'efficace azione di comunicazione organizzativa atta ad orientare in modo funzionale tutti i diversi ruoli e competenze, potenziandone la coerenza e la coesione e ponendo al centro delle azioni il miglioramento del rapporto con l'utenza e i cittadini, anche attraverso la trasparenza e partecipazione alla fase di valutazione dei risultati. In particolare, in sede di rendicontazione, dovranno essere attivati strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa, mirati alla rappresentazione e trasparenza sui risultati effettivamente conseguiti.

In base alle Linee guida (DGR n 1198 del 29.10.2018) il Piano muove dalla programmazione strategica pluriennale (il documento di programmazione strategica di riferimento è rappresentato dal DEFR 2018-2020, pubblicato nel BUR n.3 del 17/01/2018 S.S.) e dagli atti di bilancio con particolare riguardo al "bilancio finanziario gestionale" 2018 – 2020 (DGR n. 1555/28.12.2017 e DGR n. 910/02.08.2018 di approvazione del Bilancio finanziario gestionale 2018-2020 assestato) quale strumento di collegamento tra gli obiettivi strategici e l'allocazione delle risorse finanziarie.

Sono pertanto assunti a quadro di riferimento generale il DEFR, 2018-2020 che partendo dai contenuti del Programma di governo, individua alcune macro-aree di intervento, articolate in base alle priorità strategiche, ricondotte per ciascun anno di riferimento, alle missioni e ai programmi del bilancio.

Il Piano dei fabbisogni interviene in un contesto organizzativo caratterizzato in modo significativo, dall'emergenza post sisma 2016 e dalle conseguenti attività e funzioni connesse all'avvio, programmazione e gestione della fase della ricostruzione post sisma. In particolare la Regione Umbria, la cui Presidente ricopre il ruolo di Vice Commissario del Governo per la ricostruzione, ha dovuto dotarsi di una struttura speciale, così come previsto dal DL n. 189/2016, convertito con L. n. 229/2016, l'Ufficio Speciale per la ricostruzione dell'Umbria, che opera per effetto di apposita convenzione, come ufficio comune della Regione e degli enti locali, per l'esercizio delle attività connesse alla gestione dell'emergenza e della ricostruzione. Per fronteggiare la situazione emergenziale post sisma si è disposta l'assegnazione funzionale di personale interno alle

strutture direttamente competenti alla gestione dell'emergenza e successivamente all'istituzione dell'USR Umbria sono state attuate procedure di mobilità di personale, sia interna che esterna, che hanno consentito con tempestività e senza incremento di nuovo personale di integrare l'organico necessario al funzionamento della struttura speciale. Sul fronte organizzativo interno, si registrano gli effetti dell'impatto della situazione emergenziale post sisma 2016 e degli impegni/vincoli conseguenti sulle priorità, piani e programmi di tutte le strutture regionali, seppure in misura differenziata in ragione delle diverse competenze istituzionali, a fronte della riduzione di personale per effetto delle assegnazioni di personale da dedicare alle attività della protezione civile e della ricostruzione che hanno ulteriormente aggravato l'assenza di turn over del personale con particolare riguardo per quello di profilo tecnico.

In relazione a quanto sopra sono state attivate misure modalità compensative temporanee, parziali e non totalmente rispondenti all'effettivo e straordinario fabbisogno, tramite le limitate azioni programmate nel Piano occupazionale 2017 e attraverso sporadiche procedure di acquisizione di personale specializzato e qualificato, tramite la mobilità esterna, in base a particolari esigenze come quelle afferenti il Servizio Rischio sismico, come rilevate con DGR n. 1590 del 28/12/2017 ad oggetto: "Attuazione misure organizzative straordinarie per le autorizzazioni e il controllo dei progetti strutturali e per l'integrazione del personale ingegneristico necessario al Genio Civile della Regione Umbria", per cui in considerazione dello stato di emergenza e della grave carenza di personale tecnico (ingegneristico e geologico) in cui versa il settore del Genio civile regionale (controllo sulle opere e costruzioni in zona sismica) è stato tra l'altro incaricato il Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale di attivare tutte le possibili procedure atte alla provvista del personale tecnico necessario, in particolare ingegneri e geologi.

Per quanto attiene le recenti politiche del personale si rappresenta che nel 2015 (DGR n. 379/2015) è stato approvato un programma di assunzioni a tempo determinato di durata triennale, per le finalità di attuazione del Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) adottato con DGR n. 1622/2014, n.1762/2014 e n. 220 del 02.03.2015, destinate al potenziamento delle strutture regionali impegnate nella attuazione dei fondi comunitari 2014 – 2020. Con apposite specifiche procedure selettive pubbliche dal 2017 sono state reclutate n. 87 unità, di vari profili professionali (contabile, amministrativo, tecnico, di cui n. 70 unità in cat. D e n. 17 unità in cat. C) selezionate attraverso prove mirate all'accertamento specifico e prevalente di competenze in materia di normative e procedure di attuazione dei fondi europei. Il contingente assunto tramite la selezione PRA è stato quindi assegnato alle diverse strutture regionali, a supporto delle varie fasi dell'attuazione dei fondi e anche per rafforzare le funzioni strumentali (organizzazione, bilancio, gare e contratti) per consentire il rispetto del cronoprogramma degli obiettivi quali – quantitativi di miglioramento della capacità operativa dell'ente, in funzione della realizzazione degli obiettivi e impegni assunti sul piano politico e amministrativo con il Piano di Rafforzamento amministrativo, condizionando l'approvazione e la regolare esecuzione dei POR FESR e FSE presentati dalla Regione Umbria. Dette assunzioni risultano funzionali alla gestione di una fase dell'attuale ciclo di attuazione dei fondi europei 2014 – 2020, ma emerge altresì la necessità di programmare in sede di turn over del personale l'acquisizione di figure professionali specialistiche e nuove rispetto all'attuale

ordinamento professionale, da acquisire in modo stabile nell'organico in quanto corrispondenti ai fabbisogni emergenti correlati alle *mission* e programmi strategici dell'amministrazione, quali ad es. esperti in normative e procedure comunitarie, appalti, aiuti di stato, esperti in gestione e rendicontazione fondi europei, figure specialistiche in ambito tecnico ed economico - finanziario.

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

La situazione di partenza da cui muove la presente programmazione viene di seguito descritta con particolare riferimento a:

- a) Dotazione Organica (Allegato F DGR 713_26062018);
- b) Valori di riferimento;
- c) Spesa Potenziale massima della Dotazione Organica;
- d) Posti vacanti;
- e) Rimodulazione Dotazione Organica art. 12 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
- f) Dinamica del personale regionale;
- g) Andamento della spesa del personale - Art. 1 comma 557, L. n. 296/2006 (allegato DD 6839_29062018);
- h) Previsioni cessazioni Dirigenza/Comparto 2018 – 2019 – 2020;

1.1 DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica della Giunta regionale è quella risultante dalla rimodulazione operata a seguito della programmazione delle procedure di stabilizzazione ex D. Lgs. N. 75/2017 con il Piano occupazionale 2016 – 2018 di cui alla DGR n. 191/26.02.2018 e come da ultimo ridefinita con DGR n. 713/25.07.2018, in relazione agli interventi di riduzione connessi al trasferimento di strutture e personale all'Agenzia regionale per le politiche del lavoro, ARPAL Umbria, in attuazione dell'art. 49 Norme transitorie della LR n. 1/2018: "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro", pubblicata nel Bollettino Ufficiale Umbria del 21 febbraio 2018, n. 8 – S.O. n.1., ed entrata in vigore il 22 febbraio 2018.

Per quanto attiene gli interventi attuativi della LR n. 1/2018, istitutiva dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) nel rispetto dei principi posti dall'art. 6 – bis del D. Lgs. n. 165/2001, si è proceduto alla riduzione delle posizioni di dotazione organica e alla modificazione dell'organigramma delle strutture della Giunta regionale, in relazione al trasferimento del personale e delle strutture regionali competenti in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale, nell'ambito delle funzioni trasferite ai sensi dell'art. 14 della medesima LR n. 1/2018 ad ARPAL Umbria. Si precisa che ai sensi dell'art.22, comma 5, della LR n. 1/2018, nel caso in cui con legge regionale vengano disposte la soppressione dell'ARPAL Umbria, la riforma del suo assetto istituzionale ovvero la modifica, anche parziale, delle funzioni di cui all'articolo 14 che determinino una eccedenza di organico, il personale dell'ARPAL Umbria interessato dall'eccedenza medesima, fatte salve diverse disposizioni previste dalla normativa nazionale, confluisce, con le modalità di cui all' articolo 13, comma 3, della LR n.2/2005 , nell'organico regionale, con corrispondente incremento della relativa dotazione organica.

Tabella 1)

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 26/02/2018								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)				
		Categoria D				Categoria C		Categoria B					Categori a A	Totale cat. Prof.li (B)	
		Percorso Alto		Percorso Basso				Percor so Alto	Percor so Basso						
		D3		D1				B3	B1						
		Temp o pieno	Part Time	Temp o pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno					Tempo Pieno	
		73	149	2	447	7	475	36	169				82	0	1367

DECREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DI N. 4 POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI N. 50 UNITÀ DI PERSONALE TRASFERITO AD ARPAL DAL 30/06/2018 (L.R. n. 1 del 14/02/2018)

DIRIGENZA	N. POSIZIONI
DIR.	4
CAT.	N. POSIZIONI
D3	1
D1	18
C	20
Ba	10
Bb	1
TOT.	50

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 30/06/2018									Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)			
		Categoria D				Categoria C		Categoria B						Categori a A	Totale cat. Prof.li (B)
		Percorso Alto		Percorso Basso				Percor so Alto	Percor so Basso						
								B3	B1						
								D3							
	Temp o pieno	Part Time	Temp o pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno			Tempo Pieno				
	69	148	2	429	7	455	36	159	81	0	1317		7		1393

1.2 VALORI DI RIFERIMENTO

Come previsto dalle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018) occorre esprimere la dotazione organica in termini finanziari e perciò a partire dall’ultima dotazione organica adottata si deve ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo l’articolazione della stessa in oneri finanziari teorici di ciascuna posizione prevista, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria/area di riferimento. Nella Tabella seguente i valori di riferimento per la ricostruzione della spesa potenziale massima della dotazione organica:

Valore finanziario unitario del personale ai fini della quantificazione della capacità assunzionale della Giunta regionale	
Tabella costo unitario del personale aggiornato con il nuovo CCNL 21/05/2018	
Categoria giuridica	Totale costo retributivo annuo
DIRIGENTE costo cessazione/assunzione	59.312,34
Da - D3 costo cessazione/assunzione	37.566,26
Db - D1 costo cessazione/assunzione	32.681,79
C costo cessazione/assunzione	30.033,52
Ba - B3 costo cessazione/assunzione	28.138,08
Bb - B1 costo cessazione/assunzione	26.621,49
Per i sopra indicati valori retributivi annui, sono stati presi a riferimento le seguenti voci di costo: La retribuzione tabellare dal 01/04/2018, la 13 ^a mensilità, Oneri ed Irap.	

1.3 SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Tabella 2)

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 30/06/2018 DGR 713/2018 (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO)										Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D				Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto		Percorso Basso			Percorso Alto	Percorso Basso						
		D3		D1							B3			
		Tempo pieno	Part Time	Tempo pieno	Part Time		Tempo Pieno	Part Time			Tempo Pieno	Tempo Pieno		
	69	148	2	429	7	455	36	159	81	0	1317	7	1393	
			a 30 h settimanali		di cui n. 6 a 30 h settimanali e n. 1 a 12 h settimanali		a 18 h settimanali							
RICOSTRUZIONE DEL CORRISPONDENTE VALORE DI SPESA POTENZIALE SECONDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE GIUNTA REGIONALE IN ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO DI DOTAZIONE ORGANICA IN ESSA PREVISTO														
ONERE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO DI CIASCUNA CATEGORIA CORRISPONDENTE	DIRIGENZA	D3 Tempo pieno	D3 Part Time	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A		Giornalista pubblicista		
	59.312,34	37.566,26	31.305,22	32.681,79	27.234,83 10.893,93	30.033,52	15.016,76	28.138,08	26.621,49	0,00		102.573,44 n. 1 unità 82.424,34 n. 1 unità 57.539,52 n. 3 unità 32.681,79 n. 2 vacanti		
VALORE FINANZIARIO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE CHE NON PUO' ESSERE VALICATA DAL PTFP	DIRIGENZA (A)	SPESA POTENZIALE MASSIMA ESPRESSIONE DELL'ULTIMA DOTAZIONE ORGANICA ADOTTATA CON DGR 713/2018 (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.										Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D				Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto		Percorso Basso			Percorso Alto	Percorso Basso						
		D3		D1							B3			
		Tempo pieno	Part Time	Tempo pieno	Part Time		Tempo Pieno	Part Time			Tempo Pieno	Tempo Pieno		
	4.092.551,46	5.559.806,48	62.610,43	14.020.487,91	174.302,91	13.665.251,60	540.603,36	4.473.954,72	2.156.340,69	0,00	40.653.358,10	422.979,92	45.168.889,48	
			a 30 h settimanali		di cui n. 6 a 30 h settimanali e n. 1 a 12 h settimanali		a 18 h settimanali							

1.4 POSTI VACANTI

Tabella 3)														
DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 30/06/2018 DGR 713/2018 (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO)										Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D				Categoria C	Categoria B		Categor ria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto		Percorso Basso			Percorso Alto	Percorso Basso						
		D3		D1			B3	B1						
	Tempo pieno	Part Time	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno			Tempo Pieno			
69	148	2	429	7	455	36	159	81	0	1317	7	1393		
			a 30 h settimanali		di cui n. 6 a 30 h settimanali e n. 1 a 12 h settimanali		a 18 h settimanali							
PRESENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 01/11/2018												TOTALI (A+B+C)		
PRESENTI RUOLO GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	D3 Tempo pieno	D3 Part Time	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A	Totale cat. Prof.li (B)	Giornalista pubblicista (C)		
	52	132	2	418	6	324	0	86	73	0	1.041	5	1.098	
			a 30 h settimanali		a 30 h settimanali									
COMANDATI DALL'ESTERNO AL 01/11/2018												TOTALI (A+B+C)		
POLITICHE RUOLO GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	D3 Tempo pieno	D3 Part Time	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A	Totale cat. Prof.li (B)	Giornalista pubblicista (C)		
	0	2	0	3	0	1	0	1	0	0	7	0	7	
POSTI VACANTI	DIRIGENZA (A)	POSTI VACANTI AL 01/11/2018										Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D				Categoria C	Categoria B		Categor ria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto		Percorso Basso			Percorso Alto	Percorso Basso						
	Tempo pieno	Part Time	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno			Tempo Pieno			
17	14	0	8	1	130	36	72	8	0	269	2	288		
					a 12 h settimanali		a 18 h settimanali							
DIRIGENTI E PERSONALE DELLE CATEGORIE A TEMPO DETERMINATO AL 01/11/2018												TOTALI (A+B+C)		
POLITICHE RUOLO GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	D3 Tempo pieno	D3 Part Time	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A	Totale cat. Prof.li (B)	Giornalista pubblicista (C)		
	1	0	0	70	0	14	0	0	0	0	84	0	85	

Per effetto delle disposizioni del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 tutti i posti vacanti di cat. D, posizione giuridica D3, sono trasformati in posizioni di cat. D, posizione giuridica D1, avuto riguardo al valore economico come sopra rappresentato, mentre tutte le altre posizioni di cat. D3 vengono mantenute nella dotazione organica per il personale in servizio inquadrato in cat. D, posizione giuridica D3, che continuerà ad essere inquadrato ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica.

1.5 RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

Tabella 4)														
DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 01/11/2018										Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D				Categoria C	Categoria B		Catego ria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto		Percorso Basso			Percorso Alto	Percorso Basso						
		D3		D1			B3	B1						
	Tempo pieno	Part Time	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno			Tempo Pieno			
69	134	2	445	7	455	36	159	81	0	1319	7	1395		
			a 30 h settimanali		di cui n. 6 a 30 h settimanali e n. 1 a 15 h settimanali		a 18 h settimanali							
RICOSTRUZIONE DEL CORRISPONDENTE VALORE DI SPESA POTENZIALE SECONDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE GIUNTA REGIONALE IN ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO DI DOTAZIONE ORGANICA IN ESSA PREVISTO														
ONERE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO DI CIASCUNA CATEGORIA CORRISPONDENTE	DIRIGENZA	D3 Tempo pieno	D3 Part Time	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A		Giornalista pubblicista		
	59.312,34	37.566,26	31.305,22	32.681,79	27.234,83 13.617,41	30.033,52	15.016,76	28.138,08	26.621,49	0,00		102.573,44 n. 1 unità 82.424,34 n. 1 unità 57.539,52 n. 3 unità 32.681,79 n. 2 vacanti		
VALORE FINANZIARIO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE CHE NON PUO' ESSERE VALICATA DAL PTFP	DIRIGENZA (A)	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.										Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
		Categoria D				Categoria C	Categoria B		Catego ria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto		Percorso Basso			Percorso Alto	Percorso Basso						
		D3		D1			B3	B1						
	Tempo pieno	Part Time	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno			Tempo Pieno			
4.092.551,46	5.033.878,84	62.610,43	14.543.396,55	177.026,39	13.665.251,60	540.603,36	4.473.954,72	2.156.340,69	0,00	40.653.062,58	422.979,92	45.168.593,96		
			a 30 h settimanali		di cui n. 6 a 30 h settimanali e n. 1 a 15 h settimanali		a 18 h settimanali							

Nota:

LA NUOVA Dotazione Organica è stata rimodulata nel modo che segue:

I Posti vacanti in D3 al 01/11/2018 sono **14**,

il costo unitario di n. 1 - D3 è pari a € 37.566,26

il costo unitario di n. 1 - D1 è pari a € 32.681,79

il costo complessivo di n. 14 - D3 è pari a € 525.927,64

€ 525.927,64/32.681,79=16,09 (n. 16 sono i posti in D1 attuabili con un residuo di € 3.019,00)

Lo scarto di € 3.019 è impiegato per l'incremento di n. 3 ore il posto vacante di D1 p.time da 12 a 15 ore con un residuo di € 295,52.

Pertanto la nuova Dot. Organica è il risultato della soppressione di n. 14 posti vacanti in D3, l'incremento di n. 16 posti in D1 e l'incremento da 12 a 15 ore il posto vacante di D1 P.time (entro il limite della spesa potenziale massima dell'ultima Dot. Organica approvata con dgr 713/2018 pari a € 45.168.889,48) - (€ 295,52 scarto)

1.6 DINAMICA DEL PERSONALE REGIONALE

(Andamento del personale del ruolo della Giunta Regionale al 31 dicembre di ciascun anno dal 2011 al 2017).

<i>Personale regionale in servizio (distinto per categoria)</i>								
Categoria	2011	2012	2013	2014	2015 *	2015 al netto personale Province	2016	2017
Dirigenti	66	69	70	63	57	57	60	57
Funzionari	180	176	171	168	173	153	146	141
Istruttori direttivi	438	432	418	414	475	402	445	440
Istruttori	300	300	295	290	357	285	354	348
Collaboratori professionali	100	97	94	93	105	83	102	102
Esecutori tecnici	80	82	80	79	88	78	81	78
Operatori professionali	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	1.164	1.156	1.128	1.107	1.255	1.058	1.188	1.166

* Dal 1 dicembre 2015 con il trasferimento delle funzioni amministrative dalle Province alla Regione ex LR n. 10/2015 sono state trasferite n. 197 unità di personale nell'organico della Giunta regionale

1.7 ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE (ART. 1 COMMA 557, L. n. 296/2006)

SPESA DI PERSONALE GIUNTA REGIONALE dati di consuntivo (impegni) 2006-2017 (allegato spesa personale 557_2017 - dd 6839_29062018)												
	2006 Definitivo	2007 Definitivo	2008 Definitivo	2009 Definitivo	2010 Definitivo	2011 Definitivo	2012 Definitivo	2013 Definitivo	2014 Definitivo	2015 Definitivo	2016 Definitivo	2017 Definitivo
TOTALE SPESA DI PERSONALE	72.975.035	71.126.470	70.415.583	70.343.743	67.821.074	65.489.982	63.744.512	60.642.975	58.728.495	56.997.178	55.361.507	53.197.951
				Media anni 2011-2013		63.292.490						

1.8 CESSAZIONI PERSONALE RUOLO GIUNTA REGIONALE

Tabella 5)					
DIRIGENZA 2018 - 2019 - 2020					
CESSAZIONI 2018					
DIR			N		6
CESSAZIONI 2019					
DIR			N		1
CESSAZIONI 2020					
DIR			N		7
TOTALE					14

COMPARTO
2018 - 2019 - 2020

CESSAZIONI 2018

Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
8	7	6	6	4	0	31

CESSAZIONI 2019

Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
3	3	2	1	1	0	10

CESSAZIONI 2020

Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
3	12	8	1	1	0	25
				TOTALE		66

Le cessazioni del personale sono basate sulle previsioni ad oggi possibili, ferme restando le successive verifiche di eventuali ulteriori cessazioni, anche per collocamento a riposo, alla luce delle modificazioni del quadro normativo nazionale in materia.

2. Piano occupazionale 2018 - 2020

Con DGR n. 191/2018 è stato adottato il Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020, ai sensi dell'art. 20, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 (Decreto Madia). Il Piano già adottato prevede la stabilizzazione per n. 35 unità complessive di categoria C part time 50%, tramite concorso riservato, nel triennio 2018 - 2020. La procedura concorsuale riservata, attivata con bando adottato con DD n. 3008/26.03.2018, pubblicato nella G.U. n. 28 del 06.04.2018, è in corso di svolgimento, secondo le previsioni e la tempistica di cui alla DGR n. 191/2018.

Allo stato attuale della procedura è dato di provvedere all'adeguamento dei fabbisogni già definiti con il Piano di cui all'Allegato C alla DGR n. 191/2018 e conseguentemente delle risorse destinate a tale finalità. Dalla procedura concorsuale in atto, è emersa la partecipazione, di un numero inferiore di candidati, inseriti nella ricognizione del personale precario di cui all'Allegato A alla medesima DGR n. 191/2018, ad esclusione dei precari ivi inclusi e stabilizzati o assunti a tempo indeterminato in attuazione di altre politiche del Piano occupazionale 2017. A ciò si aggiunga che alcuni dei partecipanti sono risultati assenti alle prove scritte, risultando pertanto ad oggi i candidati in numero inferiore rispetto alle posizioni complessivamente bandite. Sono risultati invece presenti alle prove i due candidati, non ricompresi nella ricognizione di cui all'Allegato A alla medesima DGR n. 191/2018, redatta come da indicazioni della Circolare n. 3/2017 e n. 1/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per i quali è stata disposta dal Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale l'ammissione con riserva, a seguito della presentazione di apposito ricorso al TAR Umbria avverso la DGR n. 191/2018 e gli atti conseguenti della procedura concorsuale. Pertanto la rideterminazione del fabbisogno complessivo e delle correlate risorse può avvenire tramite la riduzione del numero complessivo delle posizioni cui si aggiungono prudenzialmente due unità, in considerazione dei candidati ammessi con riserva, presenti alle prove scritte, ai fini della riprogrammazione delle risorse 2018 – 2020. Dalle 35 posizioni programmate si può rideterminare il fabbisogno complessivo in n. 30 posizioni, dettagliate come da adeguamento del Piano di seguito riportato. All'esito della procedura concorsuale, tenuto conto del numero effettivo degli idonei utilmente collocati, e in considerazione degli ulteriori atti che saranno assunti in merito alle ammissioni con riserva, si potrà procedere all'eventuale adeguamento del Piano e delle correlate risorse.

Pertanto il Piano delle stabilizzazioni di cui all'Allegato C, alla DGR n. 191/2018, viene aggiornato in base ai dati oggettivi desumibili dallo stato della procedura in corso, con conseguente aggiornamento delle risorse programmate con riferimento al triennio 2018 – 2020, precisando che nella quantificazione di dette risorse si procede altresì all'adeguamento derivante dall'applicazione dei trattamenti economici previsti dal CCNL del 21 maggio 2018, come rappresentato nella Tabella seguente:

2.1 Piano delle stabilizzazioni ex art. 20, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017

	2018 Avvio e conclusione procedure concorsuali riservate art. 20, comma 2 - D. Lgs n. 75/2017 - assunzioni a tempo indeterminato part time 50%	2019-2020 assunzioni a tempo indeterminato part time 50%
cat. C	Istruttore Amministrativo	Istruttore Amministrativo
	Istruttore contabile	Istruttore contabile
	Istruttore Tecnico	Istruttore Tecnico
		Istruttore Socio Sanitario
Tot.	9 unità	21 unità
Risorse da destinare	€ 135.150,84	€ 315.351,96

Totale

unità	risorse
30	<u>€ 450.502,80</u>

Le assunzioni da effettuare in numero pari a 9 unità e a 21 unità, rispettivamente nel 2018 e nel 2019-2020, saranno ulteriormente definite con riferimento ai singoli profili professionali dalle graduatorie corrispondenti, come sopra indicati, all'esito della procedura in corso, sentiti i Direttori regionali, in base alle rispettive esigenze organizzative e funzionali.

Successivamente alla stabilizzazione, in considerazione dell'Intesa siglata in data 26 marzo 2018 con le OO.SS., all'esito dell'iter di partecipazione in merito all'applicazione del D.Lgs. n. 75/2017 in tema di stabilizzazione, su mandato della Giunta regionale (DGR n. 141/2018 e n. 191/2018) sarà verificata la possibilità di incremento orario, nella misura consentita dalle risorse disponibili, in sede di monitoraggio del Piano 2019.

2.2 Programmazione risorse Piano stabilizzazioni 2018 - 2020

Risorse triennio 2018 - 2020:

€ 450.502,80 stabilizzazioni di n. 30 unità cat. C a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) ex art. 20, comma 2 – D. Lgs. n. 75/2017

1. **Di cui € 135.150,84 per n. 9 unità da assumere nel 2018, (*con risorse assunzionali 2018*)**

2. **€ 315.351,96 per n. 21 unità da assumere nel biennio 2019 – 2020 di cui:**

a) € 217.000,00 finanziate tramite riduzione spesa per lavoro flessibile da risorse recuperate mediante stabilizzazione n. 6 unità Servizio Protezione civile Art. 20, comma 3, D. Lgs. 75/2017.

b) € 98.351,96 da finanziare con capacità assunzionale ordinaria biennio 2019 – 2020.

Tenuto conto dell'adeguamento del Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020, come sopra esposto, si procede alla rideterminazione delle risorse assunzionali del 2018, alla luce del quadro normativo vigente, ex art.1, comma 227, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) ai sensi del quale per gli anni 2016, 2017 e 2018 le

Regioni e gli EE.LL possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale, nei limiti di un contingente di personale corrispondente per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente e tenuto conto dell'art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con Legge n. 114/2014, per cui la facoltà di assunzione di personale a tempo indeterminato dirigenziale per le Regioni e gli enti locali è fissata per il 2017, in misura pari a una spesa del 80% di quella del personale di ruolo cessato nell'anno precedente e a partire dal 2018 nella misura del 100% (Corte dei Conti Sez. Puglia n. 73/2016, Corte dei Conti Sez. Veneto n.12/2017 e Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 222/2018).

In base a dette disposizioni viene rideterminato il budget assunzionale dell'anno 2018 da destinare alle politiche occupazionali suddette secondo i vincoli di spesa dati.

2.3 CAPACITA ASSUNZIONALE 2018

			Tabella 7)
QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2018			
Personale del Comparto cessato dal 1/01/2017 al 31/12/2017			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2017	VALORE CESSAZIONI 2017
Da	36.194,74	4	144.778,96
Db	31.488,73	7	220.421,11
C	28.937,67	6	173.626,02
Ba	27.111,13	1	27.111,13
Bb	25.649,39	3	76.948,17
		21	642.885,39
		25% di (€ 642.885,39)	160.721,35
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO (A)	160.721,35
Dirigenti cessati dal 1/01/2017 al 31/12/2017			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2017	VALORE CESSAZIONI 2017
DIR	59.312,34	2	118.624,68
DIR	27.823,61	1	27.823,61
	(59.312,34-31.488,73)	3	146.448,29
		100% di (€ 146.448,29)	146.448,29
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE DIRIGENTI (B)	146.448,29
		CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA PER LA GIUNTA REGIONALE (Punto 2.6 dgr 1227_23102017) (C)	59.312,34
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE DIRIGENTI (D) (B + C)	205.760,63
		(A+D) TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE	366.481,98

Detto allegato aggiorna il quadro delle risorse assunzionali di cui alla DGR n. 191/2018.

Rispetto alle politiche occupazionali 2018 per la stabilizzazione ex D. Lgs. N. 75/2017, come da aggiornamento del Piano di cui all'Allegato C alla DGR n. 191/2018, residuano € 25.570,51, della capacità assunzionale disponibile nella misura del 25% delle cessazioni del comparto 2017. Rispetto a dette risorse si precisa che la Giunta regionale ha accolto la richiesta di cessione di € 103,02 per le esigenze afferenti il Piano dei fabbisogni dell'Agenzia ADISU, preadottato con il Decreto del Commissario Straordinario ADISU n. 72 del 25 settembre 2018, avente ad oggetto: "*Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2020. Preadozione.*", approvato con DGR n. 1173 del 22.10.2018, ai fini di quanto previsto dalla LR 28 marzo 2006, n. 6 "Norme sul diritto allo studio universitario".

Alle risorse di cui sopra si aggiungono € 205.760,63, della capacità assunzionale da cessazione personale dirigenziale dell'anno 2017, che nella percentuale del 100%, ex art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con L. n. 114/2014, possono essere destinate, quali resti non utilizzati del 2018, alle politiche per la dirigenza 2019 – 2020. (Corte dei Conti Lombardia n. 222/2018).

3. POLITICHE OCCUPAZIONALI 2016 – 2017 – 2018

Si richiamano le politiche occupazionali 2016 - 2017 - 2018 già concluse o ancora in corso, per i conseguenti effetti rispetto alla definizione e programmazione delle politiche di cui al presente documento:

3.1 Piano occupazionale 2016 – 2018 (DGR n. 1222 del 25.10.2016):

Risulta ancora *in itinere* la procedura di stabilizzazione, ex art. 3 LR n. 38/2007, attivata tramite concorso pubblico, bandito con DD n. 13095/20.12.2016, pubblicato in G.U. n. 103 del 20.12.2016, per 34 posti, a tempo indeterminato e a tempo pieno, di Categoria C, vari profili professionali, con riserva 50% dei posti in favore dei precari. Detta procedura è stata oggetto di impugnativa dinanzi al TAR Umbria che con sentenza n. 685/2017, ha annullato parzialmente gli atti della procedura selettiva. Il Consiglio di Stato, con sentenza n. 5864/2018, ha respinto il ricorso in appello. Si evidenzia che con la sentenza citata il TAR Umbria ha annullato il bando e tutti gli atti della procedura selettiva nella parte in vengono messi a concorso posti per profili professionali corrispondenti a quelli di cui alla graduatoria definitiva del

concorso indetto dall'Assemblea legislativa regionale con bando pubblicato nel BUR in data 30 dicembre 2014 (profilo di istruttore amministrativo-contabile) e ha condannato la Regione Umbria allo scorrimento della graduatoria di cui al suddetto concorso pubblico indetto dall'Assemblea legislativa regionale, prima di procedere all'assunzione presso la Giunta regionale di altro personale avente i medesimi profili professionali.

Si precisa che la procedura è stata indetta con impiego di risorse della capacità assunzionale 2013 - 2014 per € 1.006.638,00 (la procedura attua di per sé il bilanciamento al 50% delle risorse destinate ad accesso dall'esterno e quelle riservate alla stabilizzazione tramite la riserva del 50% dei posti a concorso).

In relazione a quanto sopra devono essere assunte determinazioni specifiche, tenuto conto del parziale annullamento, ai fini dell'attuazione della sentenza citata, verificando dal punto di vista tecnico – giuridico le modalità compatibili con il giudicato per il successivo iter della procedura.

3.2 Piano occupazionale 2017:

Il Piano occupazionale 2017 di cui alla DGR n. 1227 del 23.10.2017 è stato attuato con il completamento delle seguenti azioni:

- A. Assunzione n. 1 unità Funzionario tecnico - meteorologo (categoria D3 – tempo pieno) dal 1 maggio 2018 – impiego risorse capacità assunzionale 2017 - € 36.194,74;
- B. Assunzione n. 2 unità Funzionario tecnico - Ingegnere idraulico (categoria D3 - part time 30 ore settimanali) dal 1 gennaio 2018 - impiego risorse capacità assunzionale 2017 - € 61.250,12;
- C. Assunzione per mobilità da altra p.a. tramite avviso pubblico (art. 30 D. Lgs. 165/2001) previa procedura ex art. 34 – bis D. Lgs. n. 165/2001, di n. 1 unità qualifica dirigenziale, dal 1 luglio 2018 – (connesso conferimento incarico dirigenziale del Servizio Rischio sismico) – le risorse capacità 2017, pari a € 59.312,34, destinate a scorrimento graduatoria concorso dirigenza (DGR n. 1227/2017) sono state riutilizzate come resti e riprogrammate nell'ambito delle politiche autorizzate con impiego della capacità assunzionale 2018;

- D. Assunzione n. 6 unità di categoria D1 – Servizio Protezione civile – stabilizzazione DL n. 101/2013 – (part time 30 ore settimanali) dal 1 agosto 2018 - impiego risorse capacità assunzionale 2017 - € 162.582,00
- E. Assunzione per mobilità da altra p.a. di n. 1 unità qualifica dirigenziale (art. 30, comma 2-bis, D. Lgs. n. 165/2001) previo avviso pubblico, dal 1 maggio 2018 e conferimento incarico Servizio Reingegnerizzazione dei processi dell'Amministrazione regionale e delle Autonomie locali. Logistica e flussi documentali;
- F. Assunzione a tempo determinato di 1 unità interna di cat. D, in qualifica dirigenziale e conferimento di incarico dirigenziale a tempo determinato, ex art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 11, comma 5, della LR n. 2/2005, Servizio "Programmazione economico-finanziaria, degli investimenti e controllo di gestione delle aziende sanitarie", previo avviso pubblico, dal 8 maggio 2018;
- G. Assunzione tramite procedura selettiva pubblica di dirigente a tempo determinato, ex art. 11, comma 4, della LR n. 2/2005, per la UOT Ricostruzione post sisma ed emergenze presso la Direzione regionale Governo del Territorio e Paesaggio Protezione Civile Infrastrutture e mobilità, previa procedura ex art. 34 – bis D. Lgs. n. 165/2001, dal 1 agosto 2018;

Risulta ancora da completare la seguente azione:

- H. Procedura selettiva pubblica per il conferimento di incarico dirigenziale a tempo determinato a dirigente esterno, ex art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 11, comma 4, della LR n. 2/2005, per la durata di 18 mesi, eventualmente prorogabile fino a tre anni, per il Servizio "Politiche per la società dell'informazione ed il Sistema informativo regionale e semplificazione", per la quale è stato pubblicato l'avviso di selezione nella G.U. n. 98 del 29.12.2017; l'ammissione dei candidati è stata disposta con DD n. 6180/2018.

Tutte le assunzioni e le procedure relative alla dirigenza sopra elencate non impegnano capacità assunzionale; quelle relative alle assunzioni dei dirigenti a tempo determinato per la UOT Ricostruzione post sisma ed emergenze, per il Servizio "Politiche per la società dell'informazione e il sistema informativo regionale e semplificazione" e per il Servizio "Programmazione economico-finanziaria, degli investimenti e controllo di gestione delle aziende sanitarie", sono state considerate quanto agli effetti sul tetto di spesa per il personale assunto con lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, DL n. 78/2010, nell'apposita Tabella 21.

Per quanto attiene le assunzioni obbligatorie si attesta che in base agli esiti del prospetto informativo al 31.12.2017, ad oggi la Giunta regionale non è obbligata ad effettuare assunzioni ex L. n. 68/99. Si dà conto che risulta vigente e disponibile per eventuali future scoperture della quota d'obbligo, la graduatoria relativa alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, rivolta al personale dipendente a tempo indeterminato di altre pp.aa., di cat. B, posizione giuridica B1, profilo esecutore tecnico, riservata al personale assunto in quota disabili ex art. 3 della L.n. 68/99, approvata con DD n. 4741/14.05.2018.

E' in corso la procedura di assunzione di un collaboratore tecnico professionale - centralinista per la copertura ex L. n. 113/1985, di una posizione presso il centralino telefonico con sede a Perugia. A seguito della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, indetta con DD n. 9510/2017, rivolta al personale dipendente a tempo indeterminato di altre pp.aa., di cat. B, posizione giuridica B3, profilo collaboratore tecnico professionale – centralinista, riservata ai centralinisti non vedenti ex L. n. 113/1985, non è stato possibile ricoprire la posizione suddetta per rinuncia dei due candidati collocati nella graduatoria approvata con DD n.3628/16.04.2018. Con nota PEC n 242541/13.11.2018 si è provveduto alla richiesta di avviamento numerico ai sensi dell'art. 6 della L. n. 113/1985 al competente Servizio per l'impiego.

Per quanto attiene le politiche programmate nel biennio 2017 – 2018, si evidenziano i vincoli sulla programmazione dei fabbisogni di personale, derivanti dall'impiego delle risorse assunzionali per le procedure di stabilizzazione, in applicazione dell'art. 4, comma 6, del DL n. 101/2013, convertito con L n. 125/2013 e in applicazione dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, da contenere entro il 50% del totale delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, come di seguito dettagliato:

			Tabella 8)
PIANO DEI FABBISOGNI 2017			
			RISORSE 2017
A	Stabilizzazione n. 6 Cat. D1 Protezione civile	€ 162.582,00	
B	Assunzione n. 2 Ingegneri Cat D3	€ 62.108,00	
C	Assunzione n. 1 Metereologo Cat D3	€ 36.194,74	
TOTALE A+ B + C		€ 260.884,74	
Risorse da destinare ad assunzioni dall'esterno	€ 162.582,00 - (€ 62.108,00 + € 36.194,74)	Totale € 64.279,26	
PIANO DEI FABBISOGNI 2018 - 2020 (DECRETO MADIA) Avvio procedure concorsuali riservate art. 20, comma 2 - D.Lgs n. 75/2017 assunzioni a tempo indeterminato (Valori aggiornati con il nuovo CCNL 21/05/2018)			
€ 450.502,80			
2018		€ 135.150,84	capacità ordinaria 2018
2019 - 2020	€ 315.351,96	€ 217.000,00	riduzione spesa lavoro flessibile - Art. 20, comma 3, Decreto Madia
		€ 98.351,96	da risorse capacità assunzionale 2019 - 2020
Risorse da destinare ad assunzioni dall'esterno	€ 135.150,84 + € 98.351,96	Totale € 233.502,80	
TOTALE RISORSE DA DESTINARE AD ASSUNZIONI DALL'ESTERNO € 64.279,26 + € 233.502,80		€ 297.782,06	

4. CAPACITA ASSUNZIONALE 2019 – 2020

I limiti assunzionali a legislazione vigente derivano dalle disposizioni dell'art. 1, comma 227, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016). In particolare, in base a dette disposizioni si prevede che per gli anni 2016, 2017 e 2018 le Regioni e gli EE.LL possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale, nei limiti di un contingente di personale corrispondente per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Si dà altresì conto della perdurante vigenza della disposizioni di cui all'art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con Legge n. 114/2014, per cui la facoltà di assunzione di personale a tempo indeterminato dirigenziale per le Regioni e gli enti locali per il 2017 è fissata , in misura pari a una spesa del 80% di quella del personale di ruolo cessato nell'anno precedente e a partire dal 2018 nella misura del 100% (Corte dei Conti Sez. Puglia n. 73/2016 e Corte dei Conti Sez. Veneto n.12/2017).

Quindi, allo stato attuale della normativa (art.3, comma 1, DL n. 90/2014, art. 1, comma 227, L n. 208/2015) dal 2019 la capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti territoriali nella percentuale del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono a scorrimento le quote delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 26/2015 e n. 28/2015) calcolate secondo il principio della capacità assunzionale di competenza, fissato dalla deliberazione n. 25/2017 - Sezione Autonomie della Corte dei Conti, per cui il calcolo è fatto anno per anno, tenuto conto della legge vigente nell'anno di riferimento e riportando quali resti assunzionali le risorse così calcolate e non utilizzate entro il limite del triennio successivo alla maturazione. Per gli anni 2019 e 2020, si possono aggiungere le risorse che saranno destinate alla stabilizzazione dei lavoratori precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, come previsto già dalla DGR n. 191/2018 (Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020) e che provengono dal taglio della spesa per le assunzioni flessibili (calcolate in misura massima corrispondente all'ammontare medio del triennio 2015/2017, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017).

Di seguito le tabelle riepilogativa della capacità assunzionale riferita al 2019 e al 2020, in applicazione delle disposizioni citate e allo stato attuale delle informazioni in possesso delle strutture competenti, fatte salve le successive verifiche relative alle cessazioni per collocamento a riposo del personale regionale, anche alla luce delle eventuali modificazioni del quadro normativo nazionale.

4.1 CAPACITA ASSUNZIONALE 2019

Tabella 9)			
QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2019			
Personale del Comparto dal 1/01/2018 al 31/12/2018			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2018	VALORE CESSAZIONI 2018
Da	37.566,26	8	300.530,08
Db	32.681,79	7	228.772,53
C	30.033,52	6	180.201,12
Ba	28.138,08	3	84.414,24
Bb	26.621,49	3	79.864,47
		27	873.782,44
		100% di (€ 811.067,13)	873.782,44
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO (A)	873.782,44
Dirigenti dal 1/01/2018 al 31/12/2018			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2018	VALORE CESSAZIONI 2018
DIR	59.312,34	6	355.874,04
		6	355.874,04
		100% di (€ 355.874,04)	355.874,04
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE DIRIGENTI (B)	355.874,04
		CAPACITÀ ASSUNZIONALE RESIDUA COMPARTO PER LA GIUNTA REGIONALE (C)	25.467,49
		CAPACITÀ ASSUNZIONALE RESIDUA DIRIGENZA PER LA GIUNTA REGIONALE (D)	205.760,63
		(A+B+C+D) TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO+DIRIGENTI	1.460.884,60
Il prospetto di cui sopra non tiene conto del risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle "categorie protette" né di cessazione di personale per mobilità, ex art. 14, comma 7, D.L. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012."			

La capacità assunzionale 2019 può essere incrementata ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017, tramite riduzione delle risorse destinate al lavoro flessibile, entro il limite del valore medio del triennio 2015 – 2017. Detta utilizzazione già prevista nel Piano dei fabbisogni 2018 – 2020 “Ricognizione e programmazione delle stabilizzazioni ex art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017” (DGR n. 191/2018) può oggi essere definita in quanto risulta completata la stabilizzazione di n. 6 unità di personale a tempo determinato di categoria D, ex art. 4, comma 6, del DL n. 101/2013, che all'esito della procedura concorsuale riservata, indetta con DD n. 13044/05.12.2017, sono state assunte a tempo indeterminato con decorrenza 1/8/2018.

Ciò consente di definire in € 217.000,00 l'incremento di capacità assunzionale da destinare esclusivamente alla stabilizzazione ex art. 20, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, a finanziamento di n. 14 unità, nel biennio 2019 – 2020, di cui alle complessive n. 30 unità del Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020, adottato con DGR n. 191/2018 e aggiornato con il presente.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017, si attesta che la spesa media del triennio 2015 – 2017 per il lavoro flessibile è pari a € 1.747.392,26 e che, nell'ambito di detto valore massimo, la riduzione definitiva di € 217.000,00, ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 del valore complessivo della spesa per lavoro flessibile, da utilizzare per incrementare la capacità assunzionale per le stabilizzazioni, sarà vincolante a decorrere dal 2019 con conseguente ridefinizione del tetto di cui all'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, così come rappresentato nella Tabella 21 e sarà oggetto di specifica attestazione in sede di monitoraggio annuale per l'anno 2019 e ss. e di apposita comunicazione all'organo di revisione contabile.

Spesa lavoro flessibile triennio 2015-2017

anno	2015	2016	2017
atto di riferimento	DGR 904/2016	DGR 858/2017	DGR 774/2018
impegni di spesa a valere su risorse regionali	€ 1.679.358,36	€ 1.836.172,74	€ 1.726.645,69

Spesa media
€ 1.747.392,26

4.2 CAPACITA ASSUNZIONALE 2020

Sulla scorta del quadro normativo vigente e delle previsioni, ad oggi possibili, delle cessazioni di personale dell'anno 2019, di seguito si riporta la stima della capacità assunzionale del 2020:

Tabella 10)			
QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2020			
Personale del Comparto dal 1/01/2019 al 31/12/2019			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2018	VALORE CESSAZIONI 2018
Da	37.566,26	2	75.132,52
Db	32.681,79	3	98.045,37
C	30.033,52	2	60.067,04
Ba	28.138,08	1	28.138,08
Bb	26.621,49	1	26.621,49
		9	288.004,50
		100% di (€ 318.038,02)	288.004,50
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO (A)	288.004,50
Dirigenti dal 1/01/2019 al 31/12/2019			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2018	VALORE CESSAZIONI 2018
DIR	59.312,34	1	59.312,34
		1	59.312,34
		100% di (€ 59.312,34)	59.312,34
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE DIRIGENTI (B)	59.312,34
		CAPACITÀ ASSUNZIONALE RESIDUA PER LA GIUNTA REGIONALE (C)	0,00
		(A+B+C) TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO+DIRIGENTI	347.316,84
"Il prospetto di cui sopra non tiene conto del risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle ""categorie protette"" né di cessazione di personale per mobilità, ex art. 14, comma 7, D.L. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012."			

5. FABBISOGNI DI PERSONALE

5.1 PERSONALE DEL COMPARTO

Per quanto attiene le politiche del personale del comparto, si registra preliminarmente, uno scostamento tra le esigenze e i fabbisogni di competenze professionali specifiche in relazione alle innovazioni anche legislative afferenti i processi lavorativi, nonché le nuove e diverse *mission* dell'amministrazione, anche connesse ai mutamenti del contesto ordinamentale e socio - economico e l'attuale rappresentazione e classificazione del personale dell'organico regionale.

Per quanto attiene questa particolare tematica si richiamano le disposizioni del nuovo CCNL Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio u.s., che tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, pone l'attenzione sulle esigenze di un processo di innovazione del sistema di classificazione professionale, in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e

gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi. In particolare l'art.11 del CCNL Funzioni locali prevede l'istituzione di una Commissione paritetica per una "approfondita fase istruttoria" di verifica sull'attuale sistema di classificazione professionale in vista di una evoluzione e convergenza dello stesso e nella prospettiva di pervenire ad un modello maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi, per poi sottoporre proposte organiche di revisione alle parti negoziali. Inoltre l'art.18 – bis del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, prevede, nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, la definizione di distinti specifici professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività, in linea con le disposizioni contenute nel medesimo CCNL.

L'adeguamento dell'Ordinamento professionale deve tenere conto altresì, in base alle previsioni di cui all'art. 12 del CCNL 21.05.2018, del superamento della distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D, posizione iniziale D1; i dipendenti in servizio inquadrati in categoria D3, alla data di entrata in vigore del citato CCNL, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che è stato dato atto, in sede di rimodulazione della dotazione organica, giusta Tabella 4.

Al riguardo, si richiamano altresì le indicazioni fornite dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per cui una corretta individuazione e definizione dei profili professionali, coerente con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini si pone come preconditione necessaria per la programmazione di politiche del personale appropriate

e funzionali rispetto alle esigenze di flessibilità e di priorità derivanti dagli obiettivi dell'amministrazione sia derivanti dalla normativa e programmazione nazionale sia quelli strategici ed operativi, strettamente connessi alle specificità di ciascuna organizzazione/ente. Le aree e i contenuti professionali ritenuti particolarmente sensibili, sono quelli di impatto per la gran parte delle pp.aa., quali a titolo esemplificativo quelli funzionali all'attuazione del CAD, Piano triennale per l'informatizzazione della p.a., codice degli appalti, politica di coesione e gestione fondi, normativa comunitaria, area contabilità e finanza.

L'ammodernamento delle competenze e delle professionalità presenti nell'organizzazione regionale costituisce peraltro una precisa priorità contenuta nel Programma di Governo dell'attuale legislatura. In particolare la valorizzazione degli assetti organizzativi esistenti con integrazione di competenze professionali diverse per una migliore gestione dei progetti finanziati dai fondi europei costituisce espressa indicazione contenuta delle Linee programmatiche 2015 – 2020, così come l'esigenza di un sostanziale aggiornamento di procedure e prassi che presidiano l'attuazione delle diverse politiche del PSR, migliorando le funzioni di informazione, tutoraggio e consulenza ai destinatari e beneficiari delle politiche, migliorando in generale i rapporti con l'utenza in termini di semplificazione puntando anche sulle procedure informatiche.

In particolare le specifiche esigenze emergenti nell'ambito del contesto organizzativo e funzionale dell'amministrazione, finalizzate al miglioramento delle performance nella attuazione delle politiche regionali e delle relative priorità e obiettivi strategici e dei processi di implementazione delle innovazioni legislative, attengono ai seguenti specifici ambiti/settori: politica di coesione e di attuazione dei fondi europei, informatizzazione e digitalizzazione della p.a., anche in considerazione del ritorno in termini di economie e semplificazioni nei processi lavorativi e riduzione delle risorse dedicate alle funzioni di supporto, funzioni/attività riconducibili all'ambito economico finanziario, all'attuazione del codice dei contratti pubblici, attività tecnico professionali finalizzate alla gestione delle emergenze e della ricostruzione, con particolare riferimento alle figure di ingegnere e geologo, figure tecniche per i processi valutativi e autorizzativi afferenti il comparto Ambiente, ingegneri per l'ambiente/industriali/chimici, tecnici laureati in biotecnologie industriali, agroindustriali, figure professionali per la programmazione socio sanitaria, figure professionali per la comunicazione organizzativa.

Occorre che le nuove assunzioni a tempo indeterminato siano mirate *in primis* alle esigenze di acquisizione in modo permanente di professionalità/competenze specialistiche, negli ambiti particolari dove sono riscontrabili esigenze e criticità, come sopra indicati, previo aggiornamento dell'ordinamento delle professionalità già presenti. Al reclutamento di dette figure dovranno essere destinate le politiche di reclutamento finalizzate all'assunzione di personale a tempo indeterminato. Sotto questo specifico profilo il Piano dovrà essere specificamente attuato attraverso un intervento specifico volto all'introduzione nel sistema ordinamentale di nuovi profili professionali e/o integrazione/innovazione dei contenuti dei profili professionali esistenti, con la forma partecipativa del confronto con le OO.SS., che possano interpretare le esigenze emergenti e consentire azioni di reclutamento e di selezione mirate. L'esemplificazione dei profili professionali di cui al Regolamento delle

procedure di reclutamento della Giunta regionale (Regolamento dei concorsi n. 6/2010 - Allegato F, fa riferimento ad oggi all'ordinamento professionale definito con LR n. 41/1984, come modificato con LR n. 40/1988 e alla definizione delle mansioni dei profili professionali di cui alle deliberazioni del Consiglio regionale n. 1475/1985 e n. 878/1988).

Rispetto alle esigenze rilevate per l'acquisizione delle nuove figure professionali, nel contesto normativo esposto, tenuto conto dei vincoli delle risorse assunzionali disponibili, si prevedono nel biennio 2019 – 2020 azioni di reclutamento per il personale del comparto come di seguito indicato:

- concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato di n. 26 unità di categoria D, di cui 13 da riservare al personale interno, ex art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, da destinare al reclutamento delle nuove professionalità con competenze specialistiche afferenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, all'ambito economico – finanziario, di gestione attuazione rendicontazione fondi europei, tecnici ingegneri specialisti in costruzioni in zona sismica e geologi, tecnici specialisti nella prevenzione e gestione dei rischi sismico e ambientali, tecnici per l'ambiente, specialisti in procedure di contratti pubblici, specialisti tecnico sanitari in materia di prevenzione e programmazione socio – sanitaria, specialisti nella informatizzazione e digitalizzazione della p.a., in comunicazione organizzativa, per un ammontare complessivo pari a € 849.726,54, a valere sulle risorse assunzionali 2019 - 2020;
- concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato di n. 12 unità di categoria C, di cui 6 da riservare al personale interno, ex art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, da destinare al reclutamento delle specifiche professionalità richieste, con competenze riconducibili a titolo esemplificativo e non esaustivo in ambito di gestione e rendicontazione di fondi europei, contratti pubblici, dell'area tecnica, per un ammontare complessivo pari a € 360.402,24, a valere sulle risorse assunzionali 2019 – 2020.

Per quanto attiene la procedura di reclutamento da utilizzare, viene individuata la modalità del concorso pubblico con riserva del 50% dei posti messi a concorso per ciascuna categoria, ex art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle esigenze di contemperare le istanze di sviluppo e valorizzazione delle professionalità maturate internamente con le esigenze di selezione delle figure professionali più adeguate, rispetto alle finalità di potenziamento del presidio organizzativo e funzionale dei processi lavorativi negli ambiti/settori indicati, di miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi resi ai cittadini.

Tra le azioni da programmare per il 2019, date le esigenze di potenziamento del Servizio della protezione civile, così come già rilevato da parte della Direzione regionale competente, si prevede

anche l'incremento orario a 36 ore delle seguenti unità part time di categoria D:

- N. 6 unità di categoria D1 – Servizio Protezione civile – stabilizzazione DL n. 101/2013 – (attualmente part time 30 ore settimanali);

- N. 2 unità di categoria D3 Funzionario tecnico - Ingegnere idraulico (attualmente part time 30 ore settimanali).

Tali incrementi orari sono finanziati a valere sulla capacità assunzionale dell'anno 2019 per un totale di € 45.203,90.

Inoltre per le particolari esigenze di potenziamento dell'Ufficio stampa della Giunta regionale, dove risultano coperte 5 posizioni su 7 previste, si può procedere, con impiego delle risorse assunzionali 2019 -2020, all'assunzione dall'esterno a tempo indeterminato e a tempo parziale, a 12 ore settimanali (33,33%) di n. 1 unità, di categoria D. Qualora ancora disponibile, si procederà alla utilizzazione della graduatoria relativa al concorso pubblico indetto dal Consiglio regionale della Regione Umbria, per la copertura di n. 2 giornalisti con qualifica di redattore, pubblicata nel BUR n. 6 del 9 febbraio 2010, a condizione della accettazione da parte del candidato utilmente collocato della condizione di inquadramento giuridico ed economico, in conformità alle nuove disposizioni del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in categoria D, del comparto Funzioni locali, in apposito specifico profilo da definirsi ai sensi dell'art.18 – bis del CCNL medesimo. La capacità assunzionale necessaria pari a € 10.893,93, può essere imputata alle risorse assunzionali 2019.

Si prevede altresì l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità di categoria B, posizione giuridica B3, profilo collaboratore tecnico professionale – autista, date le esigenze di assicurare la funzionalità del servizio a seguito delle cessazioni già intervenute e di quelle previste a breve del personale autista. La suddetta assunzione può essere imputata alla capacità assunzionale 2019 - 2020, per € 28.138,08 e può avvenire tramite utilizzazione della graduatoria del concorso pubblico per n. 1 posto di collaboratore tecnico professionale - autista approvata con DD n.1507/24.02.2010, pubblicata nel BUR Umbria n. 14 del .30.03.2010, qualora intervenga ulteriore proroga, previsto esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e volontaria ex art. 34 – bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001. Nelle more della adozione del Piano, per fronteggiare, le relative esigenze è stata indetta con DD n.1728/21.02.2018, una procedura di mobilità e riqualificazione professionale rivolta al personale interno, che non ha dato esito positivo, e da ultimo si è quindi proceduto all'adozione di un avviso pubblico (DD n.10220/09.10.2018) per l'acquisizione da altre pp.aa. di personale con profilo di autista, in comando, di durata annuale, di n. 3 unità appartenenti ad altre pp.aa.

Le graduatorie di concorsi per il personale del comparto vigenti ad oggi per effetto delle diverse disposizioni di proroga (da ultimo proroga disposta fino al 31.12.2018 dall'art. 1, comma 1148, della Legge n. 205/2017) sono quelle formate all'esito di procedure pubbliche e non riservate (Circolare Funzione Pubblica n. 11786/2011 e TAR Lazio-Sez. II, sentenza n. 6522/06.05.2015) e quindi oltre a quella di collaboratore tecnico professionale – autista, si attesta che risulta vigente la graduatoria di Funzionario tecnico - Ingegnere Idraulico approvata con DD n. 5004/07.06.2010, pubblicata nel BUR n. 26/22.6.2010, di categoria D, posizione giuridica D3, (già utilizzata per n. 2 unità assunte ai sensi del Piano occupazionale 2017) che presenta la disponibilità di una sola candidata idonea, per la cui eventuale utilizzazione occorre precisare che in base al nuovo CCNL non possono essere fatte nuove assunzioni in posizione giuridica D3, in quanto trattasi di posizione soppressa per i nuovi ingressi di personale dal CCNL 21.05.2018 (fatta eccezione solo per assunzione nei profili con accesso alla posizione giuridica D3, nell'ambito di procedure

concorsuali in corso alla data di entrata in vigore del CCNL medesimo). In ogni caso dovrà altresì essere verificata la utilizzabilità all'esito dell'intervento di adeguamento innovativo dell'ordinamento professionale esistente preliminare all'attivazione delle procedure di reclutamento programmate per il 2019 – 2020, per le specifiche esigenze sopra indicate.

Ai fini della attuazione delle suddette azioni, si rappresentano i conseguenti interventi sulla dotazione organica, per quanto riguarda in particolare la categoria D e C. Dalla dotazione vigente risultano le seguenti posizioni vacanti di categoria D e di categoria C, in relazione alle quali possono essere previste le nuove politiche:

5.1.1 POSTI VACANTI DI CATEGORIA D e C

			Tabella 11)
POSIZIONI VACANTI DI CATEGORIA D E C			
Categoria D		Categoria C	
Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time
24	1	130	36
	a 15 h settimanali		a 18 h settimanali

Il costo unitario da imputare alla capacità assunzionale per le assunzioni dall'esterno con procedura concorsuale pubblica, è per assunzioni in categoria D: € 32.681,79 e per assunzioni in categoria C: € 30.033,52.

In relazione alle esigenze di acquisizione di nuovo personale, viene rimodulata la dotazione organica, con incremento delle attuali posizioni di categoria D, in misura strettamente limitata alle esigenze di reclutamento del personale con nuovi e diversi profili professionali, come sopra esposto, nonché per consentire l'incremento

orario del personale impiegato presso la Protezione civile, con contestuale trasformazione delle posizioni vacanti di categoria C, entro il vincolo del valore di spesa potenziale massima di cui alla Tabella 2 , come di seguito indicato, prevedendo la decorrenza del 1 giugno 2019, in relazione alle esigenze di attuazione delle politiche programmate per il 2019- 2020.

5.1.2 SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA

Tabella 12)

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	SVILUPPO DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE PER LE POLITICHE PROGRAMMATE 2019 2020									Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D			Categoria C	Categoria B		Categor ria A	Totale cat. Prof.li (B)			
		Percorso Alto	Percorso Basso	Percorso Alto		Percorso Basso						
		D3	D1	B3		B1						
	Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno					
69	136	453	1	453	32	159	81	0	1315	7	1391	
			a 25 h settimanali		a 18 h settimanali							
RICOSTRUZIONE DEL CORRISPONDENTE VALORE DI SPESA POTENZIALE SECONDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE GIUNTA REGIONALE IN ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO DI DOTAZIONE ORGANICA IN ESSA PREVISTO												
VALORE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO DI CIASCUNA CATEGORIA	DIRIGENZA	D3 Tempo pieno	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A		Giornalista pubblicista	
	59.312,34	37.566,26	32.681,79	22.695,69	30.033,52	15.016,76	28.138,08	26.621,49	0,00		102.573,44 n. 1 unità 82.424,34 n. 1 unità 57.539,52 n. 3 unità 32.681,79 n. 2 vacanti	
VALORE FINANZIARIO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA	DIRIGENZA (A)	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.									Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D			Categoria C	Categoria B		Categor ria A	Totale cat. Prof.li (B)			
		Percorso Alto	Percorso Basso	Percorso Alto		Percorso Basso						
		D3	D1	B3		B1						
Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno						
4.092.551,46	5.109.011,36	14.804.850,87	22.695,69	13.605.184,56	480.536,32	4.473.954,72	2.156.340,69	0,00	40.652.574,21	422.979,92	45.168.105,59	
			a 30 h settimanali		a 18 h settimanali							

Nota:

LA NUOVA Dotazione Organica rispetto alla Tabella 4) è stata rimodulata nel modo che segue:

I Posti incrementati in categoria D sono 2,

I Posti soppressi in categoria C sono 2 Full Time e 4 Part Time,

il costo unitario di n. 1 - D1 è pari a € 32.681,79

il costo complessivo di n. 2 - D1 è pari a € 65.363,58

il costo complessivo di n. 2 C Full Time e n. 4 C Part Time è pari a € 120.134,08

€ 120.134,08 - 65.363,58 = € 54.770,50 (residuo)

€ 54.770,50 + € 295,52 (scarto di cui alla Tabella 4) = € 55.066,02

€ 55.066,02 sono impiegati per l'incremento da 30 h a 36 h dei 2 posti Part Time D3 e dei 6 posti Part Time D1 trasformandoli in Full Time in Dotazione Organica (costo incremento orario n. 2 D3 € 12.522,09) (costo incremento orario n. 6 D1 € 32.681,79) e inoltre sono impiegati per l'incremento dell'unico posto D1 Part Time da 15 h a 25 h (costo incremento orario € 9.078,28) con un residuo pari ad € 783,89 (rimodulazione effettuata entro il limite della spesa potenziale massima dell'ultima Dot. Organica approvata con dgr 713/2018 pari a € 45.168.889,48 Tabella 2)) - (€ 783,89 scarto)

6 DIRIGENZA

Nelle Tabelle seguenti viene rappresentata la dotazione organica della dirigenza della Giunta regionale con evidenza delle posizioni istituite nel modello organizzativo vigente, di quelle vacanti e di quelle ricoperte con personale assunto a vario titolo, l'andamento delle cessazioni del personale dirigenziale nel periodo 2016 – 2020 e le strutture dirigenziali *ad interim*.

6.1 DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZA

			Tabella 13)
DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZA AL 01/11/2018			
DOTAZIONE ORGANICA	POSIZIONI N		69
DIRIGENTI			N.
in servizio di ruolo:			47
in posizione di comando in uscita			1
in servizio a tempo determinato			1
in aspettativa: - n. 3 apicali per incarico da direttore regionale L.R. 2/2005 - n. 1 per incarico ex L.R. 26/2000			4
TOTALE			53
POSTI VACANTI			16
<u>Posizioni dirigenziali istituite</u>			60
Dirigenti di ruolo			47
Dirigenti in comando			0
Dirigenti a tempo determinato			1
Strutture ad Interim			12

CESSAZIONI DIRIGENZA 2016 -2020

Cessazioni 2016				
Dirigenti cessati dal 01/01/2016 al 31/12/2016				VALORE COSTO RETRIBUTIVO
N.	Profilo	data	Note	
1	Giuridico amministrativo	01/01/2016	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
2	Per il territorio	01/02/2016	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
				€ 118.624,68
Cessazioni 2017				
Dirigenti cessati dal 01/01/2017 al 31/12/2017				
N.	Profilo	data	Note	
3	Per l'istruzione e la cultura	01/01/2017	Limiti d'età	€ 59.312,34
4	Per il territorio	01/06/2017	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
5	Per il territorio	01/08/2017	Recesso da contratto Dirigenza	€ 27.823,61
				€ 146.448,29
Cessazioni 2018				
Dirigenti dal 01/01/2018 al 31/12/2018				
N.	Profilo	data	Note	
6	Economico-Finanziario	01/01/2018	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
7	Per il territorio	01/06/2018	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
8	Socio sanitario/medico	01/09/2018	Limiti d'età	€ 59.312,34
9	Economico-finanziario	01/10/2018	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
10	Per il territorio	01/10/2018	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
11	Per il territorio	03/10/2018	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
				€ 355.874,04
Cessazioni 2019				
Dirigenti dal 01/01/2019 al 31/12/2019				
N.	Profilo	data	Note	
12	Economico-Finanziario	01/01/2019	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
				€ 59.312,34
Cessazioni 2020				
Dirigenti dal 01/01/2020 al 31/12/2020				
N.	Profilo	data	Note	
13	Per il territorio	01/04/2020	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
14	Economico-Finanziario	01/03/2020	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
15	Giuridico amministrativo	01/07/2020	Limiti d'età	€ 59.312,34
16	Per il territorio	01/08/2020	Limiti d'età	€ 59.312,34
17	Per il territorio	01/08/2020	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
18	Per il territorio	01/10/2020	Limiti d'età	€ 59.312,34
19	Per il territorio	01/12/2020	Limiti di Servizio	€ 59.312,34
				415.186,38

6.2 STRUTTURE AD INTERIM

STRUTTURE AD INTERIM 01/11/2018					Tabella 14)
DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, AFFARI INTERNAZIONALI ED EUROPEI. AGENDA DIGITALE, AGENZIE E SOCIETÀ PARTECIPATE					
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PROF. PROFESSIONALE STRUTTURA	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	SCADENZA	
1 SERVIZIO Controllo strategico e Ufficio regionale di statistica*	Economico-finanziario	A1	INTERIM TIRIDUZZI CLAUDIO	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 715 del 25/06/2018	
2 SERVIZIO Comunicazione Istituzionale e Social media	Giuridico amministrativo	B3	INTERIM CIPICIANI CARLO	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 715 del 25/06/2018	
3 SERVIZIO Politiche per la società dell'informazione ed il Sistema informativo regionale	Per l'informazione	A1	INTERIM ANTONIELLI GRAZIANO	conferma dell'incarico ad interim e comunque fino alla conclusione della procedura di reclutamento a tempo determinato dgr n. 1227/2017 e dd n. 12464/2017 dgr 715 del 25/06/2018	
DIREZIONE REGIONALE RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI, AFFARI GENERALI E RAPPORTI CON I LIVELLI DI GOVERNO					
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PROF. PROFESSIONALE STRUTTURA	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	SCADENZA	
4 SERVIZIO: Gestione e raccordo dei flussi finanziari	Economico-finanziario	A1	INTERIM LAMOGGIE ADELE	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 1044 del 24/09/2018	
DIREZIONE REGIONALE SALUTE, WELFARE. ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE					
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PROF. PROFESSIONALE STRUTTURA	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	SCADENZA	
5 SERVIZIO: Prevenzione, sanità veterinaria e sicurezza alimentare	Socio sanitario/medico	A2	INTERIM GIOVANNINI GIANNI	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 715 del 25/06/2018	
6 SERVIZIO: Programmazione socio – sanitaria dell'assistenza distrettuale. Inclusion sociale, economia sociale e terzo settore	Socio sanitario/sociale	A1	INTERIM CASUCCI PAOLA	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr n. 945 del 03/09/2018.	
DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO E PAESAGGIO. PROTEZIONE CIVILE. INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ					
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PROF. PROFESSIONALE STRUTTURA	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	SCADENZA	
7 SERVIZIO: Pianificazione e tutela paesaggistica	Per il territorio	B3	INTERIM MORICONI GIOVANNI	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 1044 del 24/09/2018	
8 SERVIZIO: Organizzazione e sviluppo del sistema di protezione civile	Per il territorio	A2	INTERIM VUJOVIC BORISLAV	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 1143 del 15/10/2018	
9 UOT : Ricostruzione post sisma ed emergenze	Per il territorio	A1	INTERIM GATTINI PAOLO	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 1143 del 15/10/2018	
DIREZIONE REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE, LAVORO, FORMAZIONE E ISTRUZIONE					
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PROF. PROFESSIONALE STRUTTURA	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	SCADENZA	
10 SERVIZIO: Istruzione e Apprendimenti	Per l'istruzione e la cultura	B3	INTERIM CONTI LUCA	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 1044 del 24/09/2018	
DIREZIONE REGIONALE AGRICOLTURA, AMBIENTE, ENERGIA, CULTURA, BENI CULTURALI E SPETTACOLO					
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PROF. PROFESSIONALE STRUTTURA	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	SCADENZA	
11 SERVIZIO: Aiuti alle imprese agricole	Economico-finanziario	A1	INTERIM POLENZANI GIULIANO	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 715 del 25/06/2018	
12 SERVIZIO: Energia, qualità dell'ambiente, rifiuti, attività estrattive, bonifica	Per il territorio	A2	INTERIM COSTANTINI SANDRO	Fino a diversa determinazione e comunque fino al 31/12/2018 dgr 823/2018	

6.3 INTERVENTI DIRIGENZA

In considerazione del turn over del personale di qualifica dirigenziale e tenuto conto delle esigenze emergenti si individuano aree/ambiti di intervento specifici in relazione alle quali sono declinate le azioni e procedure di reclutamento, nel contesto normativo vigente e nel rispetto dei vincoli di spesa dati.

Innanzitutto si rappresentano le esigenze afferenti particolari situazioni organizzative presso la Direzione regionale Governo del territorio e paesaggio. Protezione civile. Infrastrutture e Mobilità, anche a seguito dell'impatto organizzativo delle cessazioni di personale dirigenziale di profilo tecnico, già verificatesi e di quelle previste nei prossimi anni fino al 2020. Sono tre le strutture dirigenziali rette con incarichi *ad interim*, considerata anche la nomina a Direttore della medesima Direzione del responsabile della UOT Ricostruzione post sisma ed emergenze e del Servizio Organizzazione e sviluppo del sistema di protezione civile.

In aggiunta alle suddette esigenze si evidenzia che l'attuale contesto organizzativo e funzionale è caratterizzato in modo significativo, dall'emergenza post sisma 2016 e dalle conseguenti attività e funzioni connesse all'avvio, programmazione e gestione della fase della ricostruzione post sisma. Tra le misure disposte per garantire la messa a regime e operatività dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione dell'Umbria, l'assegnazione in comando di personale regionale, sia amministrativo sia tecnico, anche direttivo, ha prodotto, sul fronte organizzativo interno, una situazione di particolare criticità con conseguenti effetti sulla realizzazione dei piani e programmi in corso di tutte le strutture regionali, con particolare riferimento a quelle afferenti la Direzione regionale in argomento.

Date le criticità rilevate, soprattutto in riferimento specifico alle strutture tecniche della Direzione Governo del Territorio e Paesaggio. Protezione civile. Infrastrutture e Mobilità, occorre potenziare il presidio delle funzioni dirigenziali con particolare riferimento a quelle tecnico professionali, tramite acquisizione di figure, con pregresse esperienze nella funzione dirigenziale e specifici requisiti di idonea professionalità, atti a garantire un presidio adeguato nella situazione contingente in cui alle criticità indotte dalle cessazioni intervenute si aggiunge un notevole aggravio delle attività, anche in conseguenza della situazione emergenziale perdurante e della fase di avvio e gestione della ricostruzione. A tal fine, si prevede di acquisire presso la Direzione in argomento, n. 2 unità di qualifica dirigenziale, tramite mobilità da altra p.a., mediante l'attivazione di una procedura di avviso pubblico ex art. 30, del D. Lgs n. 165/2001. Detta misura consente di rispondere efficacemente alle esigenze anche nella particolare contingenza, selezionando le professionalità disponibili in base ai requisiti di esperienza e specializzazione professionale, più rispondenti in relazione alle peculiarità delle funzioni da ricoprire.

Anche per quanto attiene la Direzione regionale Salute Welfare Organizzazione e risorse umane, si rappresenta che a seguito della cessazione nell'anno in corso di una unità di personale dirigenziale di profilo socio – sanitario medico, risultano due le strutture attribuite con incarico *ad*

interim, per cui si prevede l'acquisizione di figure dirigenziali con idonea esperienza e specializzazione professionale nell'ambito peculiare della programmazione socio – sanitaria, una unità dirigente - medico e una unità dirigente tecnico con competenze specifiche in servizi informatici e informativi, in assegnazione temporanea, mediante l'attivazione di una procedura di avviso pubblico ex art. 30, comma 2-sexies, del D. Lgs n. 165/2001, per la durata di diciotto mesi, eventualmente prorogabili.

Si prevede inoltre l'acquisizione di una unità di qualifica dirigenziale tramite mobilità, previa procedura di avviso pubblico ex art. 30, del D. Lgs n. 165/2001, per le specifiche esigenze del Servizio Affari europei e relazioni internazionali, della Direzione regionale Programmazione Affari internazionali ed europei. Agenda digitale. Agenzie e Società partecipate, anche in vista della prossima cessazione del dirigente responsabile.

Presso la Direzione regionale "Risorse finanziarie e strumentali. Affari generali e Rapporti con i livelli di governo", si pone l'esigenza di potenziamento dei servizi finanziari, anche attraverso la costituzione di una unità di missione, per l'accelerazione delle procedure di pagamento in materia di spesa per investimenti, che dovrà essere dotata di figure sia di carattere tecnico che di carattere finanziario, per cui si prevede l'acquisizione, di una unità di qualifica dirigenziale tramite mobilità, previa procedura di avviso pubblico ex art. 30, del D. Lgs n. 165/2001, da assegnare all'area economico finanziaria.

L'attivazione dei comandi e le azioni di mobilità per le figure dirigenziali suddette saranno attuate tramite procedura di avviso pubblico ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, secondo i requisiti di esperienza e specializzazione professionale che saranno definiti dalle direzioni regionali competenti in relazione alla specificità delle funzioni da ricoprire.

Per quanto attiene la Direzione regionale Agricoltura, ambiente, energia, cultura, beni culturali e spettacolo, si evidenzia che, come ripetutamente rappresentato dal Direttore competente, sono presenti difficoltà organizzative crescenti a fronte del turn over della dirigenza, non accompagnato da adeguate azioni di compensazione, anche in considerazione dell'assunzione delle ulteriori funzioni amministrative acquisite dalle province ex LR n. 10/2015, con conseguente necessità di integrare l'organico della dirigenza, anche con soluzioni a tempo determinato, di una unità da dedicare alle specifiche funzioni del comparto Ambiente. Pertanto, si prevede di attivare una procedura per incarico dirigenziale a tempo determinato, ex art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 11, comma 5, della LR n. 2/2005, rivolta al personale a tempo indeterminato di categoria D della Giunta regionale, per le specifiche esigenze della Direzione "Agricoltura ambiente energia cultura beni culturali e spettacolo".

Le azioni di mobilità sopra indicate relative alla dirigenza sono previste in condizioni di neutralità finanziaria ai fini dell'impiego delle risorse assunzionali, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, (Corte dei Conti Sezione Piemonte n. 70/2016 e Corte dei Conti Sezione Lombardia n. 80/2011) purchè la mobilità avvenga da p.a. parimenti sottoposta a regime di limitazione per

assunzioni di personale e che abbia rispettato gli obiettivi di saldo del bilancio previsti dalle disposizioni di coordinamento della finanza pubblica vigenti per l'anno precedente. Le procedure di mobilità quindi dovranno avvenire sul presupposto di dette condizioni.

Le azioni di comando per le esigenze della Direzione Salute Welfare Organizzazione e risorse umane, non richiedono impiego di risorse assunzionali né implicano effetti sull'organico.

L'assunzione di un dirigente a tempo determinato presso la Direzione "Agricoltura ambiente energia cultura beni culturali e spettacolo", risulta compatibile con i limiti percentuali fissati dall'art. 11, comma 5, della LR n. 2/2005 e anche con i vincoli posti dal tetto di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come rappresentato nella Tabella 21.

Vengono inoltre evidenziate le esigenze relative alla previsione di posizioni dirigenziali di staff in particolare per l'implementazione e/o lo sviluppo di attività concernenti tematiche di innovazione legislativa in particolari ambiti/settori e di valenza strategica per l'amministrazione regionale come pure l'esigenza in considerazione del turn over del personale dirigenziale previsto per i prossimi anni, di porre le basi di un avvicendamento tramite uno scambio interattivo, nel ristretto intervallo temporale disponibile, tra le competenze/esperienze di alcune precipue figure dirigenziali. A tal fine, dalla disamina ad oggi effettuata con le Direzioni regionali è scaturita la proposta di reclutamento a tempo indeterminato tramite concorso pubblico di personale con qualifica dirigenziale di profilo giuridico/amministrativo in settori/ambiti individuati in base alle esigenze emergenti, e in particolare di esperti in: normative e politiche per la semplificazione amministrativa, normative e politiche di governo e controllo delle società partecipate pubbliche, normative e politiche socio-sanitarie, normative e politiche di gestione e valorizzazione del patrimonio della pubblica amministrazione, di normative e politiche in materia di organizzazione regionale ed endoregionale, normative e politiche del lavoro.

Si prevede pertanto l'assunzione a tempo indeterminato di n. 6 unità di personale dirigenziale di profilo amministrativo/giuridico nel biennio 2019/2020, tramite procedura concorsuale pubblica, in modo tale da presidiare settori/ambiti strategici e per poter fronteggiare senza soluzione di continuità il turn over del prossimo periodo. A tal fine se ne prevede l'utilizzazione in posizione di staff (*Posizione dirigenziale Fascia C1 – Indennità di posizione € 18.524,40, tabellare € 43.310,90*) in settori/ambiti individuati in base alle esigenze emergenti:

Direzione regionale Programmazione Affari internazionali ed europei. Agenda digitale. Agenzie e Società partecipate:

- n.1 unità profilo giuridico/amministrativo esperta in normative e politiche per la semplificazione amministrativa;
- n. 1 unità profilo giuridico/amministrativo esperta in normative e politiche di governo e controllo di società partecipate pubbliche;

Direzione regionale Risorse finanziarie e strumentali. Affari generali e Rapporti con i livelli di governo,

- n. 1 unità profilo giuridico/amministrativo esperta in materia di normative e politiche di gestione e valorizzazione del patrimonio della p.a.;

Direzione regionale Direzione Attività Produttive, Lavoro, Formazione e istruzione

- n. 1 unità profilo giuridico/amministrativo esperta in normative e politiche del lavoro;

Direzione regionale Salute Welfare Organizzazione e risorse umane,

- n. 1 unità profilo giuridico/amministrativo esperta in normative e politiche socio – sanitarie.
- n. 1 unità profilo giuridico/amministrativo esperta in normative e politiche in materia di organizzazione regionale ed endoregionale.

-

6.4 GRADUATORIE VIGENTI DIRIGENZA

Per quanto attiene i vincoli all'indizione di nuove procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato, quanto a assenza di vincitori di concorso non assunti e di assenza di graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale approvate dopo il giorno 1° gennaio 2007, della stessa amministrazione, si richiama l'art.3 del D.L. n. 90/2014, che prevede l'applicazione alle Regioni ed enti locali dei principi di cui all'articolo 4, comma 3, del DL n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso".

L'articolo 4, comma 3, del DL n. 101/2013, così recita testualmente:

"Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è subordinata alla verifica:

- a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate;
- b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza".

Le graduatorie vigenti ad oggi per effetto delle diverse disposizioni di proroga (da ultimo proroga disposta fino al 31.12.2018 dall'art. 1, comma 1148, della Legge n. 205/2017) sono quelle formate all'esito di procedure pubbliche e non riservate (Circolare Funzione Pubblica n. 11786/2011 e TAR

Lazio-Sez. II, sentenza n. 6522/06.05.2015) e in particolare per quanto attiene la dirigenza sono vigenti e presentano disponibilità di idonei le seguenti graduatorie:

- Profilo Dirigente Economico - finanziario – DD n. 7546/2007 – BUR n. 41 del 09.10.2007;
- Profilo Dirigente per il Territorio – DD n. 1228/2007 – BUR n. 9 del 27.02.2007;
- Profilo Dirigente per Istruzione e Cultura – DD n. 11494/2007 – BUR n. 3 del 15.01.2008.

Non risultano vigenti e disponibili presso l'amministrazione regionale graduatorie approvate dal 1 gennaio 2007, all'esito di procedure pubbliche, per il profilo di dirigente giuridico/amministrativo.

7.1 PIANO DELLE ASSUNZIONI 2018

					Tabella 15)	
Il piano delle assunzioni per l'anno 2018 della Regione Umbria ruolo Giunta Regionale è così composto:						
ANNO 2018						
UNITÀ	PROFILO/AREA	CATEGORIA	AZIONI/MODALITÀ	SPESA		
9	Istruttore Amministrativo/Istruttore Contabile/Istruttore Tecnico	C part time 50% Tempo indeterminato	Concorso stabilizzazioni	135.150,84		
			SPESA TOTALE (A)	135.150,84		
CAPACITÀ ASSUNZIONALE REGIONALE CONCESSA ALL'AGENZIA ADISU (DGR n. 1173 del 22.10.2018)				103,02		
			SPESA TOTALE (B)	103,02		
			SPESA TOTALE 2018 (A + B)	<u>135.253,86</u>		

7.2 PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019 – 2020

Tabella 16)

Il piano delle assunzioni per gli anni 2019/2020 della Regione Umbria ruolo Giunta Regionale è così composto:

(Azioni 2019 - 2020 dirigenza senza utilizzo di capacità assunzionale)

ANNO 2019/2020				
UNITÀ	PROFILO/AREA	CATEGORIA	AZIONI/MODALITÀ	SPESA
2	Per il territorio	DIRIGENZA	Mobilità	118.624,68
2	Socio sanitario medico - Tecnico con competenze informatiche/Sanità	DIRIGENZA	Comando	118.624,68
1	Programmazione	DIRIGENZA	Mobilità	59.312,34
1	Risorse	DIRIGENZA	Mobilità	59.312,34
1	Ambiente	DIRIGENZA	Procedura selettiva pubblica - tempo determinato riservata al personale di cat. D	59.312,34

Tabella 17)

Il piano delle assunzioni per gli anni 2019/2020 della Regione Umbria ruolo Giunta Regionale è così composto:

(Azioni 2019 - 2020 comparto senza utilizzo di capacità assunzionale ordinaria)

ANNO 2019/2020				
UNITÀ	PROFILO/AREA	CATEGORIA	AZIONI/MODALITÀ	SPESA
14	Istruttore Amministrativo/Istruttore Contabile/Istruttore Tecnico/Istruttore socio-sanitario	C part time 50% Tempo indeterminato	Concorso stabilizzazioni	210.234,64 [*]

Nota:

* Per € 217.000,00 la stabilizzazione è finanziata tramite riduzione della spesa per lavoro flessibile (Art. 20, comma 3, D.Lgs. 75/2017).

Tabella 18)

Il piano delle assunzioni per gli anni 2019/2020 della Regione Umbria ruolo Giunta Regionale è così composto:
(Azioni 2019 - 2020 dirigenza con utilizzo della capacità assunzionale)

ANNO 2019/2020				
UNITÀ	PROFILO/AZIONI	CATEGORIA	AZIONI/MODALITÀ	SPESA
6	giuridico / amministrativo	DIRIGENZA	Concorso pubblico	355.874,04
SPESA TOTALE				<u>355.874,04</u>

n. 1 - unità esperta in normativa e politiche per la semplificazione amministrativa;
 n. 1 - unità esperta in normative e politiche di governo e controllo di società partecipate pubbliche;
 n. 1 - unità esperta in normative e politiche socio-sanitarie;
 n. 1 - unità esperta in normativa e politiche del lavoro;
 n. 1 - unità esperta in normativa e politiche in materia di organizzazione regionale ed endoregionale;
 n. 1 - unità esperta in normative e politiche di gestione e valorizzazione patrimonio pubblica amministrazione.

Tabella 19)

Il piano delle assunzioni per gli anni 2019/2020 della Regione Umbria ruolo Giunta Regionale è così composto:
(Azioni 2019 - 2020 comparto con utilizzo della capacità assunzionale)

ANNO 2019/2020				
UNITÀ	PROFILO/AZIONI	CATEGORIA	AZIONI/MODALITÀ	SPESA
7	Istruttore Amministrativo/Istruttore Contabile/Istruttore Tecnico/Istruttore socio-sanitario	C part time 50% Tempo indeterminato	Concorso stabilizzazioni	98.117,32
1	Istruttore direttivo giornalista	D1 part time 12 ore Tempo indeterminato	Utilizzazione graduatoria	10.893,93
6	Incremento orario a 36 ore	Attualmente D1 P. Time 30 ore settimanali (Serv. Prot. civile)	Capacità assunzionale ordinaria	32.681,79
2	Incremento orario a 36 ore	Attualmente D3 P. Time 30 ore settimanali Funzionario tecnico - Ingegnere idraulico	Capacità assunzionale ordinaria	12.522,09
26 di cui n 13 riservati agli interni	nuovi profili da definire	D	concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato (ex art. 52 del D.Lgs. N. 165/2001)	849.726,54
12 di cui n 6 riservati agli interni	nuovi profili da definire	C	concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato (ex art. 52 del D.Lgs. N. 165/2001)	360.402,24
1	autista	B	Utilizzazione graduatoria	28.138,08
SPESA TOTALE				<u>1.392.481,99</u>

8 LAVORO FLESSIBILE

8.1 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PRA

Per quanto attiene il personale impiegato con rapporto di lavoro flessibile si rappresenta il quadro delle unità assunte dal 2017, all'esito di apposite procedure selettive pubbliche, in base al programma di assunzioni a tempo determinato (DGR n. 379/2015) per le finalità di attuazione del Piano di rafforzamento amministrativo (PRA), adottato con DGR n. 1622/2014, n.1762/2014 e n. 220 del 02.03.2015, destinate al potenziamento delle strutture regionali impegnate nella attuazione dei fondi comunitari 2014 – 2020.

Dal 2017 sono state assunte n. 87 unità, di vari profili professionali contabile, amministrativo, tecnico, di cui n. 70 unità in cat. D e n. 17 unità in cat. C, come da Tabella seguente:

PROFILO PROF.LE / CATEGORIA	FESR	FSE	FEASR	POC	
Istruttore amministrativo	4	4	1		
Istruttore contabile	2	3			
Istruttore per l'informatica	1	1			
Istruttore tecnico			1		
Totale CATEGORIA C	7	8	2		17
Istruttore direttivo amministrativo	3	6		1	
Istruttore direttivo amministrativo per l'ambito giuridico	2	4	2		
Istruttore direttivo contabile	5	6	1		
Istruttore direttivo contabile per l'ambito economico - finanziario	4	3	2	1	
Istruttore direttivo tecnico- professionale	8	1	1	1	
Istruttore direttivo per l'informatica	2	2			
Istruttore direttivo tecnico agronomo			15		
Totale CATEGORIA D	24	22	21	3	70
TOTALE COMPLESSIVO	31	30	23	3	87

Rispetto alle n. 87 unità assunte, si sono dimesse n. 3 unità di categoria D, 1 profilo direttivo amministrativo, 1 profilo direttivo tecnico – professionale, 1 profilo direttivo contabile ambito economico – finanziario. Inoltre rispetto alle n. 94 assunzioni programmate, non si è potuto assumere n. 7 unità, vale a dire n. 4 unità di Istruttore tecnico cat. C, n. 2 unità di Istruttore contabile cat. C e n. 1 unità di Istruttore direttivo Informatico cat. D, in quanto le relative graduatorie non presentano disponibilità di idonei.

Si prevede pertanto, a seguito della richiesta e della verifica di disponibilità dei fondi di riferimento da parte del Responsabile dell'attuazione PRA, nota PEC n. 245502/2018, di procedere alle assunzioni in sostituzione del personale dimessosi e a copertura del fabbisogno ad oggi non coperto, tramite utilizzazione delle graduatorie di profili afferenti la medesima area professionale (contabile e tecnica) e di diversa categoria (cat. D in luogo di categoria C) fermo restando il numero complessivo delle 94 unità inizialmente previste per le finalità di attuazione del PRA, come nella Tabella seguente:

8.2 NUOVE ASSUNZIONI

Tabella 20)

DIREZIONE	SERVIZIO	FONDO	CAT.	PROFILO PROF.LE programmato	NOTE	PROFILO PROF.LE
Direzione regionale Attività produttive. Lavoro, formazione e istruzione	Università, diritto allo studio universitario e ricerca	FSE (A.T.)	C	Istruttore contabile	esaurimento graduatoria	Istruttore direttivo contabile per l'ambito economico-finanziario
Direzione regionale Salute, Welfare. Organizzazione e risorse umane	Programmazione socio-sanitaria dell'assistenza distrettuale. Inclusion sociale, economia sociale e terzo settore	FSE (A.T.)	C	Istruttore contabile	esaurimento graduatoria	Istruttore direttivo contabile per l'ambito economico-finanziario
Direzione regionale Programmazione, affari internazionali ed europei. Agenda Digitale, Agenzie e società partecipate	Comunicazione istituzionale e Social media	FSE OT 11	D	Istruttore direttivo per l'informatica	esaurimento graduatoria	Istruttore direttivo amministrativo
Direzione regionale Agricoltura, ambiente, energia, cultura, beni culturali e spettacolo	Aiuti alle imprese agricole	PSR FEASR	C	Istruttore tecnico	esaurimento graduatoria	Istruttore direttivo tecnico-agronomo
Direzione regionale Agricoltura, ambiente, energia, cultura, beni culturali e spettacolo	Foreste, montagna, sistemi naturalistici, faunistica	PSR FEASR	C	Istruttore tecnico	esaurimento graduatoria	Istruttore direttivo tecnico-agronomo
Direzione regionale Agricoltura, ambiente, energia, cultura, beni culturali e spettacolo	Innovazione, promozione, irrigazione, zootecnia e fitosanitario	PSR FEASR	C	Istruttore tecnico	esaurimento graduatoria	Istruttore direttivo tecnico-agronomo
Direzione regionale Agricoltura, ambiente, energia, cultura, beni culturali e spettacolo	Servizi alle imprese agricole, diversificazione	PSR FEASR	C	Istruttore tecnico	esaurimento graduatoria	Istruttore direttivo tecnico-agronomo
Direzione regionale Programmazione, affari internazionali ed europei. Agenda Digitale, Agenzie e società partecipate	Programmazione, indirizzo, monitoraggio, controllo FSE ed innovazione di sistema	FSE (A.T.)	D	Istruttore direttivo amministrativo	dimissioni dipendente	Istruttore direttivo amministrativo
Autorità di Audit	Controlli Comunitari - Autorità di Audit	POC	D	Istruttore direttivo contabile per l'ambito economico - finanziario	dimissioni dipendente	Istruttore direttivo contabile per l'ambito economico - finanziario
Direzione regionale Programmazione, affari internazionali ed europei. Agenda Digitale, Agenzie e società partecipate	Infrastrutture tecnologiche digitali	FESR (A.T.)	D	Istruttore direttivo tecnico-professionale	sostituzione di dipendente assegnato ad altro servizio	Istruttore direttivo tecnico-professionale

La spesa di detto personale concorre ai fini del tetto di spesa per lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010, esclusivamente per la quota di cofinanziamento a carico delle risorse regionali, tenuto altresì conto che per quanto attiene la spesa del personale impegnato per l'attuazione del PSR FEASR non è prevista alcuna quota di cofinanziamento, in quanto il DL n. 189/2016, convertito con L. n. 229/2016, recante interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016, ha previsto per le Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria, all'art. 21, comma 4, la totale copertura, a carico del Fondo di rotazione di cui all'art.5 della legge n.183/1987, della quota di cofinanziamento regionale dei rispettivi programmi di sviluppo rurale 2014 – 2020, relativa alle annualità 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020. La compatibilità della relativa spesa con il tetto ex art. 9, comma 28, DL 78/2010 è rappresentata nella Tabella 21.

8.3 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PROTEZIONE CIVILE

Si conferma, alla luce delle disposizioni transitorie di cui all'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, la previsione delle assunzioni di personale a tempo determinato, autorizzate con la DGR n. 981/2018 ad oggetto: "Servizio Organizzazione e sviluppo del sistema di protezione civile – Determinazioni", per l'attività di rendicontazione delle spese per l'emergenza del sisma del 24 agosto 2016 di competenza del Servizio Organizzazione e sviluppo del sistema di Protezione Civile. Ai sensi dell'art. 40 della LR n. 20/2017, l'assunzione di n.4 unità di personale a tempo determinato di categoria D, di cui n. 2 unità di profilo Istruttore direttivo contabile e n. 2 unità di profilo Istruttore direttivo tecnico – professionale, si prevede tramite utilizzazione delle graduatorie vigenti per il Piano di rafforzamento amministrativo della Regione Umbria 2014 – 2020 per i corrispondenti profili professionali, per la durata di 12 mesi, prorogabili in conformità alle normative vigenti, in base alle esigenze organizzative e funzionali del Servizio Organizzazione e sviluppo del sistema di Protezione Civile.

Per quanto attiene la facoltà di procedere alle assunzioni di personale richieste tramite utilizzazione delle graduatorie vigenti della procedura selettiva pubblica per il Piano di rafforzamento amministrativo della Regione Umbria 2014 – 2020, si richiama la LR n.20 del 28 dicembre 2017, che all'art. 40 prevede assunzioni a tempo determinato per assicurare la piena funzionalità degli uffici impegnati nella gestione della emergenza e della ricostruzione post sisma 2016, ivi incluse le strutture competenti in materia di Protezione civile, tramite utilizzazione delle graduatorie di selezioni pubbliche a tempo determinato indette dalla Giunta regionale e disponibili nel quadriennio 2017 – 2020, come di seguito riportato:

"Per assicurare la piena funzionalità degli uffici impegnati nella gestione della emergenza e della ricostruzione post sisma 2016 e della protezione civile, la Giunta regionale può procedere alla utilizzazione delle graduatorie di selezioni pubbliche a tempo determinato indette dalla Giunta regionale e disponibili nel quadriennio 2017-2020, per profili professionali corrispondenti a quelli necessari, per assunzioni della durata massima di trentasei mesi, fermo restando il rispetto dei limiti e condizioni previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro a tempo determinato."

Per quanto attiene la spesa derivante dalle assunzioni delle n. 4 unità di personale, con la legge regionale di assestamento del bilancio 2018 – 2020 (LR n. 6 /2018) sono state stanziare le risorse necessarie per provvedere a tali assunzioni a tempo determinato, assegnando le risorse sui capitoli della spesa per il personale. Le suddette risorse sono state stanziare con riferimento ad una spesa presunta di € 70.000,00 per 6 mesi per il 2018 e con riferimento ad una spesa di € 140.000,00 per l'intero anno 2019.

Per quanto attiene l'incremento della spesa per lavoro flessibile, connesso a dette assunzioni, che per n. 4 unità di categoria D può stimarsi in un incremento di spesa complessivo annuo per il 2019 pari a circa € 140.000,00, ai fini dell'osservanza del tetto di spesa previsto dall'at.9, comma 28, del DL n. 78/2010, si evidenzia che trovano applicazione nel caso specifico le speciali disposizioni di cui alla Legge di Bilancio 2018 (Legge n. 205/2017) art. 1, comma 757, come testualmente riportato:

“Al fine di assicurare, con continuità, il regolare svolgimento delle attività concernenti l'allertamento, il soccorso e l'assistenza alle popolazioni colpite dagli eventi sismici che hanno interessato il territorio delle regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo il 24 agosto 2016, il 26 e il 30 ottobre 2016 e il 18 gennaio 2017, nonché delle attività delle strutture regionali di protezione civile, dei centri funzionali decentrati e delle sale operative del Servizio nazionale di protezione civile, le medesime regioni possono procedere, negli anni 2018 e 2019, ad assunzioni di personale a tempo determinato anche mediante proroghe di contratti in essere, purché nel limite massimo imposto dalle disposizioni dell'Unione europea. A tal fine, per i predetti anni, la percentuale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è aumentata al 70 per cento. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente comma sono a carico dei bilanci regionali delle regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo.”

Pertanto il tetto di spesa per lavoro flessibile, fissato con DGR n. 692/2011 e rideterminato con DGR n. 724/2015, pari a € 2.059.870,00 (50% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009) elevabile per tali specifiche finalità fino al 70%, viene incrementato, esclusivamente per l'anno 2019, di una somma pari a € 140.000,00, come specificato nella Tabella 21.

8.4 TETTO SPESA LAVORO FLESSIBILE

Tabella 21)

TETTO LAVORO FLESSIBILE										
TETTO FISSATO CON DGR 692/2011 E RIDETERMINATO CON DGR 724/2015 pari a € 2.059.870,80										
MONITORAGGIO SPESA 2017 - DGR 774/2018 - SPESA INCLUSA:										
A)	€ 1.029.002,59	(lavoro flessibile c/o strutture speciali di supporto)								
B)	€ 217.000,00	(n. 6 unità a tempo determinato Protezione civile)								
C)	€ 257.399,00	(n. 2 unità a tempo determinato dirigenti - (Sanità - Emergenze post sisma) (n. 1 unità è cessata al 07/09/2017)								
D)	€ 359.250,00	(quota di cofinanziamento stimata per le assunzioni a tempo determinato concorso P.R.A.)								
La stabilizzazione di n. 6 unità Servizio Protezione civile ex D. L. 101/2013 dal 01/08/2018 consente la riduzione di spesa per lavoro flessibile per finanziare l'incremento di capacità occupazionale del 2019 - art. 20 comma 3, D. Lgs. 75/2017, per € 217.000,00 per assunzioni stabilizzazioni ex art. 20 D. Lgs. 75/2017 (Piano stabilizzazioni 2018 - 2020)										
Rideterminazione Tetto lavoro flessibile dal 2019 pari a € 1.842.870,80 - contro € 2.059.870,80 che include:										
A)	€ 1.029.002,59	(spesa lavoro flessibile strutture di supporto)								
B)	€ 386.100,00	(spesa contratto a tempo determinato n. 3 unità dirigenziali)								
C)	€ 332.000,00	(quota di cofinanziamento prevista per n. 94 unità a tempo determinato concorso P.R.A.)								
TOT	€ 1.747.102,59	(Spesa prevista per il 2019)								
Il tetto di spesa come sopra rideterminato viene incrementato solo per il 2019 del valore di € 140.000,00 quale spesa annua stimata per le assunzioni di n. 4 unità cat. D, a tempo determinato per il Servizio Protezione Civile, ai sensi delle disposizioni speciali in deroga della L. n. 205/2017, art. 1, comma 757.										

9 PERSONALE COMANDATO

Per quanto riguarda la mobilità esterna e il ricorso all'utilizzazione in comando di personale di altre pp.aa. si registra il consolidamento negli ultimi anni della tendenza ad una gestione particolarmente controllata all'ingresso di personale esterno, anche nella forma del comando, coerentemente con le politiche di riduzione e contenimento della spesa del personale. Questa tendenza trova riscontro negli atti di indirizzo adottati in materia di mobilità dalla Giunta regionale (DGR n. 141/2013 e n. 516/2018). Gli indirizzi già adottati vengono confermati, ribadendo che il trasferimento nell'organico può essere disposto o mediante esplicita previsione negli atti di programmazione dei fabbisogni di personale o mediante azioni di interscambio tra pp.aa. e in condizioni di invarianza della spesa, ferme restando le valutazioni delle esigenze organizzative e funzionali da parte della Direzione regionale competente. Si conferma il criterio dell'invarianza complessiva della spesa delle azioni di mobilità anche per quanto attiene l'utilizzazione di personale esterno in comando e fermo restando il presupposto di particolari motivate esigenze organizzative e funzionali, valutato che le misure suddette, subito dopo la mobilità interna del personale dipendente, costituiscono azioni strategiche di acquisizione di personale/apporti professionali temporanei, che rispetto alle assunzioni di nuovo personale presentano caratteristiche di maggiore flessibilità ed efficacia.

Di seguito il quadro complessivo delle politiche di mobilità del personale ad oggi presenti; di particolare rilievo l'assegnazione in comando di personale regionale per le esigenze di costituzione e funzionamento dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione dell'Umbria.

9.1 PERSONALE IN USCITA

COMANDI

CATEGORIA	PROFILO	ENTE DESTINAZIONE	SCADENZA
D1	Istruttore direttivo tecnico-professionale	Comune di Cortona (AR)	31.12.2018 (A TEMPO PARZIALE)
D1	Istruttore direttivo amministrativo	Ministero delle Finanze - Commissione Tributaria provinciale Perugia	31.12.2018
D1	Istruttore direttivo tecnico-professionale	USR Marche Sede di Pidiripa (MC)	31.12.2018
C	Istruttore tecnico	Comune di Città di Castello (PG)	19.02.2019
C	Istruttore tecnico	Comune di Marsciano (PG)	31.12.2018
B3	Collaboratore professionale EDP	Azienda USL Umbria 1	30.04.2019
D3	Funzionario socio sanitario-farmacista	Azienda Ospedaliera Perugia	30.11.2018
D3	Funzionario per il territorio	Comune di Grosseto	30.09.2019

DISTACCHI

CATEGORIA	PROFILO	ENTE DESTINAZIONE	SCADENZA
D1	Istruttore direttivo socio-sanitario	Università degli Studi di Perugia - Centro Superiore per la Promozione e l'Educazione per la salute (CSES)	30.06.2019
B1	Esecutore tecnico	Uffici giudiziari di Terni - Distretto Corte d'appello di Perugia	31.12.2018
C	Istruttore amministrativo	Uffici giudiziari di Terni - Distretto Corte d'appello di Perugia	31.12.2018
C	Istruttore tecnico	A.R.P.A. Umbria (Agenzia Regionale Protezione Ambiente)	31.12.2018

COMANDI PRESSO USR UMBRIA

N.	PROFILO PROFESSIONALE	SCADENZA
1	Dirigente a tempo determinato	31.12.2018
1	Dirigente a tempo determinato	31.12.2018

Categoria C - profili Amministrativi/contabili

N.	PROFILO PROFESSIONALE	SCADENZA
3	Istruttore contabile	31.12.2018
3	Istruttore amministrativo	31.12.2018

Categoria C - profili Tecnici

N.	PROFILO PROFESSIONALE	SCADENZA
1	Istruttore tecnico	31.12.2018
1	Istruttore tecnico geometra	31.12.2018

Categoria D - profili Amministrativi/contabili

N.	PROFILO PROFESSIONALE	SCADENZA
1	Istruttore direttivo amministrativo	31.12.2018
1	Istruttore direttivo contabile	31.12.2018
1	Funzionario giuridico amministrativo	31.12.2018

Categoria D - profili Tecnici

N.	PROFILO PROFESSIONALE	SCADENZA
2	Istruttore direttivo tecnico professionale	31.12.2018

**COMANDI PRESSO STRUTTURA COMMISSARIO DEL GOVERNO
PER LA RICOSTRUZIONE****Categoria C - profili Tecnici**

N.	PROFILO PROFESSIONALE	SCADENZA
4	Istruttore tecnico geometra	31.12.2018

Categoria D - profili Tecnici

N.	PROFILO PROFESSIONALE	SCADENZA
1	Funzionario ingegnere architetto	31.12.2018
1	Istruttore direttivo per la gestione dell'informazione	31.12.2018
1	Funzionario geologo	31.12.2018
1	Istruttore direttivo tecnico professionale	31.12.2018

9.2 PERSONALE IN ENTRATA

CATEGORIA	PROFILO	ENTE PROVENIENZA	ASSEGNAZIONE	SCADENZA
C	Assistente tecnico	Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni	Direzione regionale Agricoltura, ambiente, energia, cultura, beni culturali e spettacolo - Servizio Autorizzazioni ambientali AIA e AUA	31.7.2019
D3	Funzionario Tecnico	Comune Passignano sul Trasimeno (PG)	Direzione Governo del territorio e paesaggio. Protezione civile. Infrastrutture e mobilità. Servizio Rischio Sismico	31.01.2020
D1	Istruttore direttivo amministrativo	Assemblea legislativa Umbria	Direzione regionale Agricoltura, ambiente, energia, cultura, beni culturali e spettacolo	fine legislatura
BS	Coadiutore amministrativo esperto	Azienda USL Umbria 1	Direzione regionale Salute, Welfare. Organizzazione e Risorse umane	15.01.2019
D1	Istruttore direttivo tecnico	Comune di Avigliano Umbro (TR)	Direzione Governo del territorio e paesaggio. Protezione civile. Infrastrutture e mobilità. Servizio Rischio Sismico	15.01.2020
D3	Funzionario Tecnico	Comune di Assisi (PG)	Direzione Governo del territorio e paesaggio. Protezione civile. Infrastrutture e mobilità. Servizio Rischio Sismico	31.12.2019

Si tratta di comandi attivati per fronteggiare particolari situazioni, in particolare per i profili tecnici, anche sulla scorta di indirizzi forniti dalla Giunta regionale e previa procedura di avviso pubblico (ad.es. comandi del personale tecnico Ingegneri assegnati al Servizio Rischio sismico) per i quali si conferma la durata già disposta, ferme restando le successive determinazioni con gli atti di monitoraggio e definizione successiva dei fabbisogni di personale.

10. VINCOLI E CONDIZIONI GENERALI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE

Si richiamano i vincoli in materia di assunzioni di personale e le condizioni presenti e gli atti adottati al riguardo dall'amministrazione regionale, alla data attuale:

- art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato da ultimo dal D.L. n. 14 e 50/2017 il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013 (Determinazione dirigenziale n. 6839/2018);
- art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, in materia di spesa per contratti di lavoro flessibile anno 2017, ivi inclusi i contratti a tempo determinato per la qualifica dirigenziale e delle strutture di supporto (DGR n. 774 del 09.07.2018);
- in ordine alla previsione di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2016, con DGR n. 1212 del 23.10.2017 è stato adottato il Piano delle azioni positive per il biennio 2017 – 2018;
- per quanto attiene il rispetto degli obiettivi di saldo di bilancio 2017 (art.1, comma 463 e ss. della Legge n. 232/2016) lo stesso è stato certificato come da Allegato B – Modello 2C/17_REGIONE DELL'UMBRIA del 22-03-2018, trasmesso in data 28.03.2018;
- con nota prot. n. 229195 del 24.10.2018, la Responsabile del Servizio Bilancio e Finanza, ha attestato che dai dati di monitoraggio al 30.09.2018 la Regione Umbria presenta un saldo positivo, nel rispetto dei vincoli di pareggio del bilancio ex art. 1, comma 466, della L. n. 232/2016 per l'anno 2018;
- con nota prot. n. 243443 del 14.11.2018 la Responsabile del Servizio Bilancio e Finanza, ha attestato che la Regione, ai sensi dell'articolo 4 del Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze 12/5/2016 recante "Modalità di trasmissione dei bilanci e dei dati contabili degli enti territoriali e dei loro organismi ed enti strumentali alla banca dati delle pubbliche amministrazioni.", ha provveduto, entro i termini previsti, all'invio alla BDAP dei seguenti Bilanci e relativi dati contabili: Bilancio di Previsione 2018, Rendiconto generale dell'esercizio 2017, Bilancio Consolidato dell'esercizio 2017;
- con LR 28 dicembre 2017, n. 19 è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2018 – 2020;
- con LR 26 luglio 2018, n. 5 è stato approvato il Rendiconto generale dell'amministrazione della Regione Umbria per l'esercizio finanziario 2017;
- con Deliberazione del Consiglio regionale – Regione Umbria n. 267 del 03.10.2018 è stato approvato il Bilancio consolidato della Regione Umbria per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 68 del D. Lgs. n. 118/2011;

- con la DGR n. 191 del 26.02.2018 è stata è stata disposta la rideterminazione della dotazione organica generale in linea con i fabbisogni programmati ed è stata effettuata la ricognizione dell'organico dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001);
- con la DGR n.713 del 25.06.2018 è stata disposta la rideterminazione della dotazione organica generale in conseguenza del trasferimento ad ARPAL Umbria, di personale e strutture organizzative regionali, ai sensi dell'art. 49 della LR n. 1/2018; ad oggi non risultano condizioni di eccedenza di personale, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, anche sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- la scrivente amministrazione è a tutt'oggi adempiente rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione dei crediti, così come attestato con nota prot. 210364/2018 dal Responsabile Servizio Ragioneria e fiscalità regionale;
- nel rispetto dei principi di trasparenza e di accountability, nel quadro della autonomia normativa riconosciuta alle regioni ed in particolare tenuto conto della legge regionale (L.R. n. 13/2000) di "Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria", e del D. Lgs. n. 118/2011, la Regione Umbria si avvale dei seguenti strumenti di programmazione generale:
 - Documento di Economia e Finanza regionale (DEFR) 2018 - 2020;
 - Legge di stabilità regionale, bilancio di previsione, bilancio pluriennale e il bilancio annuale
 - Gli obiettivi dei Direttori regionali
 - Gli obiettivi, con indicazione di quelli particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione e le relative risorse.