



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 678 SEDUTA DEL 30/07/2020

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022

		PRESENZE
Tesei Donatella	Presidente della Giunta	Presente
Morrone Roberto	Vice Presidente della Giunta	Presente
Agabiti Paola	Componente della Giunta	Presente
Coletto Luca	Componente della Giunta	Presente
Fioroni Michele	Componente della Giunta	Assente
Melasecche Germini Enrico	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Donatella Tesei**

Segretario Verbalizzante: Avv. Maria Balsamo

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 24 pagine
Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:
Allegato A) Piano dei fabbisogni 2020 2022.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022”** e la conseguente proposta dell'Assessore Paola Agabiti;

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;

Visto l'articolo 17, comma 2 del 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 prendere atto degli elementi conoscitivi in merito al quadro normativo vigente in materia di assunzioni di personale e dei dati del contesto organizzativo attuale, così come rappresentati nell'Allegato A parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di dare atto che la Regione Umbria – Giunta regionale ai sensi dell'art. 33 del c.d. Decreto Crescita (D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58) è in linea rispetto al parametro del valore soglia definito con il D.M. 03/09/2019, “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni”, così come risultante dal rapporto tra spesa del personale e entrate correnti, rappresentato nella TABELLA 1 dell'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) Di dare atto dello stato di attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2018 – 2020 e in particolare delle azioni completate e delle azioni procedure sospese e/o rinviate per effetto delle decisioni assunte in sede di monitoraggio annuale con DGR n. 987/2019 e DGR n. 1031/2019 e di decidere in merito alle singole procedure come segue:
 - a) di revocare la procedura selettiva definita con la graduatoria di merito approvata con determinazione dirigenziale del Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale n. 3281 del 05/04/2019, pubblicata nel BUR – Umbria, serie avvisi e concorsi, n. 17 del 16/04/2019, finalizzata all'incarico dirigenziale a tempo determinato a dirigente esterno, 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”, in quanto non più rispondente agli assetti dirigenziali adottati, all'esito del percorso di riorganizzazione, ai sensi della DGR n. 288/2020;
 - b) di revocare le procedure concorsuali per n. 6 unità di personale di qualifica dirigenziale, profilo giuridico – amministrativo, pubblicate nella Gazzetta ufficiale, n. 16 del 26/02/2019 e le relative procedure di mobilità volontaria, in quanto non più rispondenti alle esigenze attuali riferite alle assunzioni di personale di qualifica dirigenziale, così come rivalutate alla luce del quadro aggiornato del turn over del personale e del nuovo assetto delle strutture e funzioni dirigenziali, definito all'esito del percorso di riorganizzazione, ai sensi della DGR n. 288/2020;
 - c) di revocare, per le medesime motivazioni di cui alla lett. b) le azioni di reclutamento di personale di qualifica dirigenziale tramite mobilità /comando, così come programmate e non attivate con la DGR n. 1330/2018 come di seguito riportate:
 - n. 2 dirigenti per il Territorio;

- n. 2 dirigenti socio sanitari;
 - n. 1 dirigente per le Risorse;
- d) di revocare la procedura speciale di reclutamento, prevista dall'art. 3, comma 2, della LR n. 38/2007, con finalità di stabilizzazione, tramite concorso pubblico, con riserva del 50% dei posti, indetta dalla Giunta della Regione Umbria con bando pubblicato nel BUR n. 54 del 30 dicembre 2016, in quanto le esigenze relative alle assunzioni a tempo indeterminato del personale delle categorie professionali, ivi incluse quelle della categoria C, devono essere rivalutate, alla luce del quadro aggiornato del turn over del personale e rimodulate anche per quanto attiene ai fabbisogni di profili professionali più rispondenti alle attuali esigenze dei processi lavorativi anche riferiti agli ambiti e settori emergenti e innovativi;
- 4) Di approvare i fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022, così come risultanti dall'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, alla luce delle nuove esigenze organizzative e funzionali afferenti il nuovo assetto organizzativo della Giunta regionale e delle esigenze correlate all'attuazione delle politiche ritenute prioritarie e strategiche dall'attuale amministrazione, intendendosi, con l'adozione del presente piano triennale 2020-2022, superate le previsioni contenute nei precedenti piani di programmazione dei fabbisogni del personale;
- 5) Di dare atto che, relativamente al programma delle assunzioni obbligatorie, per n. 8 posizioni, così come da prospetto informativo telematico trasmesso in data 28/01/2020 (6 posizioni su Perugia e 2 su Terni) le procedure di reclutamento sono state attuate per n. 4 posizioni di categoria B (3 posizioni su Perugia e 1 posizione su Terni) e di dare mandato al Servizio Organizzazione amministrazione e gestione delle risorse umane, di provvedere, entro i termini di legge, all'attivazione di apposita procedura concorsuale riservata, alle persone disabili in possesso dei requisiti di cui all'art. 3 della L. 68/99, per l'assunzione di n. 4 unità (di cui n. 3 su Perugia e n. 1 su Terni) di categoria C, nei profili che saranno definiti sentite le Direzioni regionali, per la copertura delle restanti 4 posizioni;
- 6) Di dare atto della capacità assunzionale 2020 e della capacità stimata 2021 e 2022, così come dettagliate nella TABELLA 2 dell'Allegato A;
- 7) Di stabilire che, sulla base della definizione dei fabbisogni di personale delle categorie professionali e dirigenziale di cui all'allegato A) alla presente deliberazione, entro ottobre 2020 sarà adottato apposito atto da parte della Giunta regionale per definire una calendarizzazione dell'avvio delle procedure, nell'ambito di vigenza del presente Piano, tenuto conto delle condizioni di sostenibilità finanziaria in ciascuna annualità dell'incremento di spesa derivante dalle assunzioni programmate e per fornire alla struttura competente gli indirizzi utili per definire le procedure concorsuali pubbliche e le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, ivi compreso, per ogni procedura, la tipologia, i posti messi a concorso, il profilo professionale attribuito, l'eventuale riserva per il personale di ruolo interno e che, conseguentemente, verranno apportate le necessarie modifiche e integrazioni al presente provvedimento, dando mandato al Servizio Organizzazione amministrazione e gestione delle risorse umane di presentare apposita proposta, dando priorità ai seguenti obiettivi:
- a) provvedere alla significativa carenza di personale dirigenziale dovuta alle cessazioni dal servizio e a ottimizzare la funzionalità delle strutture organizzative di nuova istituzione, avviando le procedure di mobilità e concorsuali, anche con l'obiettivo di garantire la sostituzione dei dirigenti che sono cessati e che cesseranno per quiescenza nel periodo 2021/2022;
 - b) attuare lo sviluppo delle carriere dei dipendenti regionali, tramite le selezioni interne previste dal D.Lgs.n.75/2017 e le riserve per interni previste dal D.Lgs. n.165/2001 nei concorsi pubblici;
 - c) acquisizione con apposite procedure di mobilità tra pp.aa. delle figure professionali del comparto, così come individuate nel Piano Allegato A;
- 8) Di stabilire che, in considerazione del monitoraggio degli assetti organizzativi dirigenziali

definiti dalla recente riorganizzazione delle strutture della Giunta regionale (DGR n. 288/2020) con termine previsto al 30 settembre 2020, successivamente all'avvio della riconfigurazione si provvederà a prendere atto delle conseguenti variazioni/integrazioni dei conseguenti fabbisogni con il provvedimento di cui al precedente punto 7;

- 9) Di precisare che in relazione alle esigenze di aggiornamento/innovazione del sistema di classificazione del personale, così come rappresentate in istruttoria, 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.;
- 10) Di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, rimodulata a seguito della riduzione delle posizioni dirigenziali nel modello organizzativo della Giunta regionale e tenuto conto del turn over del personale, così come risultante nella TABELLA 4, dell'Allegato A, con conseguente riduzione del valore finanziario di spesa potenziale massima rispetto alla dotazione organica vigente all'atto della riorganizzazione degli assetti dirigenziali definiti con DGR n. 288/2020;
- 11) Di dare atto che la programmazione dei fabbisogni del presente Piano sarà suscettibile di aggiornamento, anche alla luce del permanere o meno della c.d. "quota cento" anche per l'anno 2021 con effetti sulla stima dei fabbisogni ad oggi rilevati, che dovrebbero essere quindi rivalutati, entro il tetto del turn over, in sede di monitoraggio annuale nel corso del 2021;
- 12) Di approvare le esigenze relative al completamento del triennio e di autorizzare il rinnovo contrattuale per la durata di 12 mesi, ai sensi dell'art. 50, del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, per i dipendenti a tempo determinato assunti per le finalità del Piano di rafforzamento amministrativo, impiegati presso le strutture deputate direttamente o per le funzioni strumentali, all'attuazione dei fondi europei, dando specifico mandato al Servizio Organizzazione amministrazione e gestione delle risorse umane della attuazione delle necessarie procedure, previa verifica di disponibilità delle risorse necessarie da parte delle strutture responsabili;
- 13) Di trasmettere il presente atto alle OO.SS.;
- 14) Di trasmettere il presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 gg dalla adozione dello stesso, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, secondo le modalità di cui all'art. 60 del medesimo decreto;
- 15) Di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale, ai sensi dell'art.12 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022

L'articolo 6, comma 2, del Dlgs. n. 165/2001, stabilisce che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e dalla performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente. L'articolo 6, comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 stabilisce che in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. L'articolo 6, comma 6, del Dlgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 – ter del sopra citato decreto legislativo, sono contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e in vigore delle stesse è stato redatto il Piano triennale dei fabbisogni 2018 – 2020, secondo le indicazioni e l'impostazione metodologica ivi indicati.

Per quanto attiene le facoltà assunzionali regionali si rimette il quadro normativo vigente.

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Di seguito le disposizioni di riferimento per le Regioni

“Art. 33. Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria

1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla *legge 30 dicembre 2018, n. 145*, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza

permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. omissis”.

Con il D.M. 03/09/2019, “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4 novembre 2019, n. 258, sono state adottate le disposizioni attuative, con il quale in base alla suddivisione in fasce demografiche delle Regioni, sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica di massima spesa del personale espressi in percentuale data dal rapporto della spesa del personale alle entrate correnti, da calcolare come puntualmente indicato nel medesimo decreto.

Le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di riferimento, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, inferiore ai valori soglia definiti dal medesimo decreto. Inoltre secondo quanto previsto dall'art. 5 del decreto, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024.

Si precisa che in attuazione dell'art. 33, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 2019, il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2, del medesimo decreto, per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria, non deve essere superiore alla seguente percentuale:

- regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti, **11,5 per cento**.

Ai sensi dell'art. 2. Del D.M. 03/09/2019, “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni, i termini del rapporto che esprime il valore soglia sono dati dalle seguenti voci:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto

dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata.

Nella **TABELLA 1** dell'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, si rimettono i dati, acquisiti con nota prot. 128433/2020 del Servizio Bilancio e finanza, relativi al posizionamento della Regione Umbria – Giunta regionale, alla luce dei parametri fissati dall'art. 33 del DL n. 34/2019 e dal DM attuativo del 3/9/2020, evidenziando che il valore del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, è inferiore al valore soglia come sopra indicato in quanto risulta pari a **9,02 per cento**.

Si richiama inoltre la normativa relativa alla utilizzazione per assunzioni a tempo indeterminato delle risorse derivanti dai risparmi di spesa delle cessazioni di personale a tempo indeterminato, non abrogata dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58, di cui all'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato delle regioni consentendo, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies, del DL n. 4/2019, inoltre, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni effettive che producono il relativo turn-over.

In aggiornamento al quadro normativo, si rappresenta inoltre che l'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 in tema di progressioni verticali è stato modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, così come di seguito riportato:

“15. Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”

A tale proposito la Corte dei Conti Sez. contr. Basilicata n. 38/2020, ha stabilito che la percentuale del 30% deve intendersi come tetto massimo invalicabile e non suscettibile di arrotondamenti, da applicarsi ai posti per nuove assunzioni previste nella stessa categoria e non per qualsiasi categoria, che le progressioni verticali devono essere motivatamente previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale con impiego di budget assunzionale commisurato all'integrale importo della retribuzione mentre la spesa annuale di personale sarà incrementata solo per il differenziale, che ad esse possono partecipare solamente i dipendenti appartenenti dalla categoria immediatamente inferiore, che sono in possesso dei titoli per l'accesso dall'esterno e che tali procedure devono avere una natura concorsuale.

Altra nota di aggiornamento riguarda il rapporto tra le azioni di mobilità del personale tra pp.aa. e l'impiego della capacità assunzionale; al riguardo la neutralità della mobilità volontaria è stata prevista dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004 e dell'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, e tali disposizioni non sono state abrogate, ma sul punto è intervenuta la Corte dei Conti sez. contr. Lombardia, n. 74/2020, sostenendo che sulla base del nuovo criterio "della sostenibilità finanziaria della spesa del personale", misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale .. e la media delle entrate correnti" non "appare utilmente richiamabile" la c.d. neutralità della mobilità del personale e ciò con riferimento a tutti gli enti. Pertanto, nella presente istruttoria ai fini dell'impiego delle risorse assunzionali vengono compute anche le azioni di mobilità del personale da altre pp.aa. -

Alla luce delle disposizioni suddette si rimette nella **TABELLA 2** dell'Allegato A, il quadro delle risorse assunzionali al 2020 calcolate sulla base del turn over del personale e dei resti assunzionali non utilizzati dell'ultimo quinquennio. Viene altresì rappresentato il quadro delle risorse assunzionali per il 2021 e 2022, sulla base delle previsioni delle cessazioni di personale allo stato attuale.

Entro il parametro di virtuosità stabilito ai sensi dell'art. 33, comma 1, DL n. 34/2019 come sopra indicato, è consentito quindi aumentare la spesa del personale la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e quindi effettuare assunzioni che determinano oneri aggiuntivi rispetto ai risparmi derivanti dalle cessazioni. Occorre in ogni caso valutare gli effetti che gli ulteriori margini concessi possono portare in termini di incremento della spesa di personale e la effettiva sostenibilità per ciascuna annualità, fermo restando il rispetto del tetto di spesa ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006.

Nella **TABELLA 3** dell'Allegato A è rappresentata la dinamica del personale della Giunta regionale e il trend della spesa del personale così come certificata ex art. 1, comma 557, L. n. 296/2006.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica approvata con DGR n. 1330/2018, coerentemente con le linee di programmazione dei fabbisogni di personale 2018 – 2020, in conformità alle Linee di indirizzo 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, è stata confermata con la DGR n. 987/2019, deve essere rivalutata per quanto attiene le posizioni della categoria D, da rimodulare a seguito delle cessazioni di personale presente nelle posizioni ad esaurimento di D3, così come previsto dal CCNL Funzioni locali 21/5/2018, alla luce delle azioni di

completamento del piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020 (incremento orario delle assunzioni part time) e deve essere altresì rivalutata alla luce della riorganizzazione degli uffici operata dalla Giunta regionale. In particolare con la DGR n. 288/2020 di definizione dei nuovi assetti delle posizioni dirigenziali si è fatto rinvio alle successive determinazioni in sede di Piano dei fabbisogni di personale, per le decisioni relative alla conseguente rideterminazione della dotazione organica in particolare della dirigenza. Sotto tale profilo, la rimodulazione della dotazione organica della dirigenza viene effettuata tramite la riduzione di n. 14 posizioni, coerentemente con la riduzione delle strutture dirigenziali a regime dal 1 maggio 2020, tenuto altresì conto che il nuovo modello organizzativo entro settembre 2020 deve essere sottoposto ad una prima verifica, con possibili interventi di adeguamento. Vengono rimodulate nell'ambito della categoria D e C le posizioni previste con il Piano dei fabbisogni di personale 2018 – 2020 per la prima fase di attuazione delle politiche di stabilizzazione che sono state completate nel 2019, ivi incluso l'incremento orario con trasformazione dei rapporti di lavoro del personale stabilizzato da part time a full time. La rimodulazione effettuata entro il limite di spesa potenziale massimo già definito con la DGR n. 1330/2018, è rappresentata nella **TABELLA 4** dell'Allegato A, laddove è altresì rilevabile il risparmio strutturale operato con la riduzione della spesa potenziale massima della dotazione organica per effetto della riduzione a regime di n. 14 posizioni dirigenziali.

POLITICHE OCCUPAZIONALI 2018 – 2020

Il Piano dei fabbisogni di personale 2018 – 2020, adottato con DGR n. 191/2018 e DGR n.1330/2018, è stato oggetto di apposito monitoraggio e conseguenti determinazioni assunte dalla Giunta regionale in particolare con la DGR n. 987/2019 e con la DGR n. 1031/2019.

Conseguentemente si rimettono le decisioni specifiche rispetto ai singoli interventi programmati e le azioni completate:

- **Il piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020** ex DGR n. 191/2018 e DGR n.1330/2018, è stato completato con le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% in categoria C di n. 9 unità con profilo professionale di Istruttore tecnico, finanziate in parte, per € 111. 882, 68 a valere sulle risorse derivanti dalla riduzione della spesa per lavoro flessibile ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 e dalla conseguente riduzione a regime del tetto di spesa ex art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, giusta DGR n. 859/2019 e per la parte residua, pari a € 23.268,16, a valere sulle risorse della capacità ordinaria assunzionale del 2019, per un totale di € 135.150,84; la trasformazione dei rapporti di lavoro di n. 13 unità di personale stabilizzato a tempo indeterminato e a tempo parziale, al 50%, da part time (18 h settimanali) a full time (36 h settimanali) finanziata a valere sulle risorse della capacità assunzionale residua dell'anno 2014, ex art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con L. n. 114/2014, per un totale di € 210.512,51; la trasformazione da part time (18 h settimanali) a full time (36 h settimanali) dei rapporti di lavoro di n. 8 unità di personale a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, finanziata a valere sulle risorse della capacità assunzionale residua dell'anno 2014, ex art. 3, comma 5 del DL n. 90/2014, convertito con L. n. 114/2014, per un totale di € 129.546,16.

Nella **TABELLA 5** dell'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, si rimette il quadro relativo all'attuazione del Piano delle stabilizzazioni 2018 – 2020, con indicazione delle assunzioni effettuate e si fornisce il quadro delle risorse impiegate.

E' stata altresì disposta la trasformazione dei rapporti di lavoro di n. 8 unità di personale, di cui 6 unità assunte a tempo indeterminato di categoria D, posizione giuridica D1, a part time a 30 ore settimanali

e n. 2 unità assunte a tempo indeterminato di categoria D, posizione giuridica D3, a part time a 30 ore settimanali, impiegate presso il Servizio Organizzazione e sviluppo del sistema di Protezione civile, da part time (30 h settimanali) a full time (36 h settimanali), finanziata a valere sulle risorse della capacità assunzionale residua dell'anno 2014, ex art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con L n. 114/2014, per un totale di € 45.203,88, risultante dalla somma delle risorse già programmate ex DGR n. 1330/2018, pari a € 32.681,79 e pari a € 12.522,09, rispettivamente per l'incremento orario delle n. 6 unità di cat. D, posizione giuridica D1 e delle n. 2 unità di cat. D, posizione giuridica D3;

Per quanto riguarda le ulteriori politiche rimaste inattuata, si riportano le decisioni adottate con DGR n. 987/2019, rispetto alle quali occorre assumere le conseguenti e conclusive decisioni:

- di rinviare il conferimento dell'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", all'esito della procedura selettiva definita con la graduatoria di merito approvata con determinazione dirigenziale del Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale n. 3281 del 05/04/2019, pubblicata nel BUR – Umbria, serie avvisi e concorsi, n. 17 del 16/04/2019, dati anche i tempi tecnici necessari per il preavviso onde poter procedere alla nomina suddetta, così come rappresentati dallo stesso vincitore della relativa procedura selettiva;
- di sospendere le procedure di mobilità volontaria e concorsuali per n. 6 unità di personale di qualifica dirigenziale, profilo giuridico – amministrativo, pur confermando le relative esigenze, alla luce dei pensionamenti e delle relative necessità, come di seguito riportate:
 - n. 1 - unità esperta in normative e politiche per la semplificazione amministrativa;
 - n. 1 - unità esperta in normative e politiche di governo e controllo di società partecipate;
 - n. 1 - unità esperta in normative e politiche del lavoro;
 - n. 1 - unità esperta in normative e politiche in materia di organizzazione regionale ed endoregionale;
 - n. 1 - unità esperta in normative e politiche di gestione e valorizzazione del patrimonio della pubblica amministrazione;
 - n. 1 - unità esperta in normative e politiche sociosanitarie.
- di autorizzare previo confronto unanime con la Conferenza dei Capigruppo demandando la relativa richiesta di convocazione all'Assessore Bartolini e al Presidente Paparelli l'attuazione di alcune delle azioni di reclutamento tramite mobilità programmate con la DGR n. 1330/2018 e in particolare per quanto attiene le azioni di cui all'Allegato B, Tabella 1, parte integrante e sostanziale del presente atto, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Direttori regionali, ivi incluse quelle del Direttore della Direzione Salute, Welfare, Sviluppo economico, Istruzione, Università, Diritto allo studio, secondo modalità operative conformi ai principi delle Linee guida in materia di procedure concorsuali, di cui alla DGR n. 946/2019 e secondo le specifiche tecnico – professionali delle figure necessarie da parte del Direttore regionale competente, come di seguito riportato:
 - azioni di mobilità /comando per le seguenti unità di qualifica dirigenziale:
 - n. 2 dirigenti per il Territorio;
 - n. 2 dirigenti socio sanitari;
 - n. 1 dirigente per le Risorse;

- di rinviare alla prossima amministrazione le decisioni in merito all'attivazione delle procedure concorsuali programmate con DGR n. 1330/2018 e in particolare le azioni di reclutamento tramite concorsi pubblici, pur confermando le relative esigenze, alla luce dei pensionamenti e delle relative necessità, come di seguito riportate:
 - n. 26 unità di cui n. 13 riservati agli interni nuovi profili da definire - Cat. D - concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato (ex art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001);
 - n. 12 unità di cui n. 6 riservati agli interni nuovi profili da definire - Cat. C - concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato (ex art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001);
- di sospendere la procedura speciale di reclutamento, prevista dall'art. 3, comma 2, della LR n. 38/2007, con finalità di stabilizzazione, tramite concorso pubblico, con riserva del 50% dei posti, indetta dalla Giunta della Regione Umbria con bando pubblicato nel BUR n. 54 del 30 dicembre 2016, rinviando le decisioni conseguenti alla prossima amministrazione.

Per quanto attiene la suddetta procedura concorsuale si forniscono le necessarie informazioni sull'iter complessivo e il relativo contenzioso.

Con la DGR n. 1222 del 25.10.2016, avente ad oggetto "Piano occupazionale 2016 – 2018", la procedura concorsuale era stata autorizzata a valere sulle risorse assunzionali disponibili, in particolare a valere sulle risorse residue e non utilizzate del 2013 e del 2014, per un ammontare pari a € 1.006. 638 (di cui € 408.274 del 2013 e € 676.917 del 2014) la procedura speciale di reclutamento, prevista dall'art. 3, comma 2, della LR n. 38/2007, con finalità di stabilizzazione, tramite concorso pubblico, con riserva del 50% dei posti in favore dei soggetti aventi i requisiti tassativamente indicati nella medesima LR n. 38/2007 per n. 34 unità di categoria C. Il bando e tutti gli atti presupposti sono stati oggetto di impugnativa dinanzi al TAR Umbria con richiesta di annullamento, con ricorso notificato il 21 febbraio 2017, promosso da 6 candidati idonei e non vincitori, collocati nella graduatoria dell'Assemblea legislativa, pubblicata nel BUR n. 30 del 19/07/2016, per il profilo di Istruttore amministrativo – contabile, categoria C, due dei quali sono risultati nel frattempo essere stati assunti dall'Assemblea legislativa. Il TAR Umbria si è pronunciato con la sentenza n. 685/2017, del 10 ottobre 2017, con la quale ha annullato gli atti della procedura selettiva indetta dalla Giunta della Regione Umbria con bando pubblicato nel BUR n. 54 del 30 settembre 2016, nella parte in cui 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 settembre 2014 e ha condannato la Regione Umbria allo scorrimento della graduatoria di cui al suddetto concorso pubblico indetto dall'Assemblea legislativa regionale. La sentenza del TAR Umbria è stata appellata dinanzi al Consiglio di Stato. Il Consiglio di Stato, Sezione V, con sentenza n. 5864/2018 pubblicata in data 11 ottobre 2018, ha respinto il ricorso in appello presentato dalla Regione Umbria – Giunta regionale. Con DGR n. 447 del 15/04/2019 è stato dato mandato all'Avvocatura regionale di provvedere in merito all'attivazione del ricorso per ottemperanza al fine di ottenere dal giudice amministrativo chiarimenti in merito alle modalità di ottemperanza alla sentenza n. 685/2017 del TAR Umbria, così come confermata dalla sentenza n. 5864/2018 del Consiglio di Stato, relativamente alle procedure selettive afferenti i complessivi n. 22 posti di cui n. 12 posti, riferiti al profilo professionale di "Istruttore amministrativo" e n. 10 posti riferiti al profilo di "Istruttore contabile", alle specifiche modalità di utilizzazione tramite scorrimento della graduatoria dell'Assemblea legislativa, alle conseguenti specifiche modalità per la rideterminazione dei posti da riservare alle finalità della stabilizzazione nella misura del 50%, alla utilizzabilità in sede di ottemperanza

al giudicato delle risorse assunzionali destinate al reclutamento tramite la specifica procedura in argomento, in particolare le risorse del 2013 e del 2014, per un ammontare pari a € 1.006.638 (di cui € 408.274 del 2013 e € 676.917 del 2014). Con sentenza n. 452 del 31/07/2019 il TAR Umbria ha deciso in merito al ricorso per ottemperanza proposto dalle ricorrenti di merito e anche sul ricorso incidentale per ottenere chiarimenti sulle modalità dell'ottemperanza proposto dalla Regione Umbria. Con detta sentenza è stato, tra l'altro, ordinato di procedere entro il termine di 30 gg dalla comunicazione o dalla notifica della sentenza medesima all'assunzione di una delle ricorrenti (G.T.) essendo per le altre stata accertata la sopravvenuta carenza di interesse, prevedendo in caso di perdurante non adempimento il pagamento delle astreintes (ex art. 114, comma 4, lett. E) c.p.a., come quantificate in sentenza e successivamente la nomina del commissario ad acta (Prefetto di Perugia o suo delegato), Inoltre il TAR Umbria ha confermato l'obbligo dello scorrimento senza alcuna limitazione alle posizioni delle ricorrenti, con conseguente obbligo di rideterminare i posti riservati e ferme restando le domande di partecipazione presentate. In esecuzione della sentenza TAR Umbria n. 452/2019, con DD n. 8101 del 09.08.2019 è stata disposta l'assunzione con decorrenza 27 agosto 2019, di n. 1 unità di personale di categoria C – Istruttore amministrativo, mediante scorrimento della graduatoria dell'Assemblea legislativa regionale, nel termine di 30 gg., così come ordinato in sentenza.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", si informa che secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, si richiama la DGR n. 987 del 08/08/2019 "*Monitoraggio Piano dei fabbisogni di personale 2018–2020*", con la quale, in base agli esiti del prospetto informativo al 31.12.2018 (esigenze assunzionali ex L. 68/1999 per n. 7 unità totali di cui n. 6 sulla provincia di PG e n. 1 sulla provincia di TR) si definiva il programma delle assunzioni obbligatorie in oggetto, conformemente al prospetto telematico ex art. 39-quater del D. Lgs. 165/2001 inviato in data 27/03/2019, come di seguito riportato e rispetto al quale si dà conto delle azioni intraprese:

a) SEDE DI PERUGIA:

- *n.1 unità di centralinista (cat. B3), mediante assunzione dell'unità già avviata dal competente Servizio per l'impiego (ARPAL Umbria, sede di Perugia) con nota prot. n.106394 del 30 maggio 2019. L'assunzione è avvenuta con decorrenza 27/08/2019;*
- *n. 1 unità di esecutore tecnico (cat. B1) mediante utilizzazione della graduatoria approvata con DD n. 4741/20168, relativa all'avviso di mobilità esterna indetto con DD n. 10965 del 24/10/2017. L'assunzione, mediante mobilità da altro ente, è avvenuta con decorrenza 01/03/2020;*
- *n.2 unità di esecutore tecnico (cat. B1) mediante richiesta di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento. La procedura di selezione, previa prova di idoneità alla mansione, si è conclusa in data 24/02/2020 con il nulla osta all'assunzione e l'avvio al lavoro di n. 2 unità da parte di ARPAL Umbria. Dato l'insorgere dell'emergenza sanitaria COVID-19 e le misure volte a limitare il lavoro in presenza nelle sedi regionali ai soli casi di attività indifferibili, si è ritenuto necessario rinviare le assunzioni in oggetto a non appena le condizioni sanitarie e l'andamento dell'emergenza sanitaria lo avessero consentito, come prontamente comunicato ai soggetti interessati e ad ARPAL Umbria. Nel mese di maggio è stato richiesto al servizio regionale competente di predisporre una visita medica preventiva in fase preassuntiva, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al fine di verificare se le misure di sicurezza approntate presso le sedi regionali e l'andamento dell'emergenza possano consentire di procedere*

alle assunzioni obbligatorie in parola. L'esito delle visite effettuate consente di procedere alle assunzioni che sono previste con decorrenza 1 agosto p.v.;

- n. 2 unità di istruttori (cat. C – profilo da definire) con decisione di rinviare a successive determinazioni in sede di programmazione dei fabbisogni di personale successivi, in merito alla procedura concorsuale di assunzione;

b) SEDE DI TERNI:

- n.1 unità di esecutore tecnico (cat. B1) mediante richiesta di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento. *La procedura di selezione, previa prova di idoneità alla mansione, si è conclusa in data 17/03/2020 con il nulla osta all'assunzione e l'avvio al lavoro di n. 1 unità da parte di ARPAL Umbria. Dato l'insorgere dell'emergenza sanitaria COVID-19 e le misure volte a limitare il lavoro in presenza nelle sedi regionali ai soli casi di attività indifferibili, si è ritenuto necessario rinviare l'assunzione in oggetto a non appena le condizioni sanitarie e l'andamento dell'emergenza sanitaria lo avessero consentito, come prontamente comunicato al soggetto interessato e ad ARPAL Umbria. Nel mese di maggio è stato richiesto al servizio regionale competente di predisporre una visita medica preventiva in fase preassuntiva, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al fine di verificare se le misure di sicurezza approntate presso le sedi regionali e l'andamento dell'emergenza potessero consentire di procedere all'assunzione obbligatoria in parola. In base all'esito della visita effettuata, non si può procedere ad assunzione fino al 31/07/2020, dovendo comunque verificare la decorrenza dell'assunzione con ulteriore visita preventiva, successivamente a tale data.*

Si informa che secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, si è provveduto, in data 28/01/2020, ad inviare al servizio territoriale per l'impiego competente - Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL Umbria) - il prospetto informativo telematico contenente i dati richiesti, al 31 dicembre 2019, al fine di determinare l'eventuale esistenza di posti disponibili, distinti per le province di Perugia e di Terni, rispetto alla quota d'obbligo riservata ex L. 68/99. Da tale prospetto, effettuate le verifiche e i calcoli in conformità agli artt.3 e 4 della stessa L. 68/1999, risultano da ricoprire complessivamente n. 8 posti relativamente alla quota d'obbligo destinata alle persone disabili di cui all'art.3 della L. 68/1999 (7% della base di computo, al cui rispetto sono tenuti, ex art.3, comma 1, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti) di cui n. 7 posti per le sedi della provincia di Perugia e n.1 posto per la provincia di Terni, diversamente compensate tra le province - com'è facoltà - in n. 6 sulla provincia di Perugia e n. 2 sulla provincia di Terni.

Alla luce di quanto sopra, ai fini della copertura delle n. 8 posizioni risultanti dal prospetto delle assunzioni obbligatorie ex l. 68/99, ivi inclusi quelle relative ai posti sui quali erano già state programmate/avviate e non attuate le procedute assunzionali del 2019, come sopra esposte, la quota delle assunzioni riservate alla categoria delle persone con disabilità, può considerarsi assicurata come di seguito riportato:

a) SEDE DI PERUGIA:

- n. 1 unità di esecutore tecnico (cat. B1) mediante utilizzazione della graduatoria approvata con DD n. 4741 / 14.05.2018, relativa all'avviso di mobilità esterna indetto con DD n. 10965 del 24/10/2017 (*assunzione già effettuata con decorrenza 01/03/2020*);
- n.2 unità di esecutore tecnico (cat. B1) mediante richiesta di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento (*procedura espletata e relativa assunzione dal 1 agosto p.v.*)
- n. 3 unità di istruttori (cat. C – profilo da definire) con procedura concorsuale di assunzione da bandire entro il 31/12/2020;

b) SEDE DI TERNI:

- n.1 unità di esecutore tecnico (cat. B1) mediante richiesta di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento (*procedura espletata e relativa assunzione temporaneamente sospesa per emergenza Covid-19*);
- n. 1 unità di istruttore (cat. C – profilo da definire) con procedura concorsuale di assunzione da bandire entro il 31/12/2020;

Relativamente alle n. 4 unità (di cui n. 3 su Perugia e n. 1 su Terni) di categoria C - nei profili che saranno definiti – si può stabilire di procedere mediante concorso pubblico riservato alle persone disabili in possesso dei requisiti di cui all'art. 3 della L. 68/99, da indire entro il 31/12/2020. Al proposito si fa presente che la Circolare n. 5/2013 del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri stabilisce che per le procedure e le assunzioni relative alle categorie protette le amministrazioni pubbliche possono procedere senza il previo espletamento delle procedure di cui all'articolo 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (mobilità preventiva obbligatoria del personale collocato in disponibilità).

Si richiama infine l'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014 che dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale, date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle Categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

RILEVAZIONE FABBISOGNI

La rilevazione dei fabbisogni di personale è stata effettuata presso ciascuna Direzione regionale, alla luce delle funzioni e attività ascritte a ciascuna struttura a seguito della riorganizzazione delle strutture di vertice e degli assetti dirigenziali, tenuto conto altresì del turn over del personale e delle funzioni amministrative che negli ultimi anni a seguito delle riforme degli anni 2014 e 2015 sono state riattribuite al livello regionale che si sono aggiunte a quelle di programmazione e controllo tradizionalmente ascritte all'ente regione

La quantificazione e programmazione dei nuovi fabbisogni di ogni direzione regionale tende all'obiettivo di consolidare l'esercizio delle relative funzioni a fronte della riduzione dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause, del tutto marginalmente compensata dai procedimenti assunzionali nel periodo 2017-2019 (Piano occupazionale 2017 e PTFP 2018-202) a quello di rispondere con il reclutamento di adeguate e innovative figure professionali all'interno delle categorie D e C, in termini di professioni prendendo atto delle trasformazioni dovute al riordino istituzionale, alla riorganizzazione e ai processi di trasformazione digitale in corso, all'obiettivo di individuare le modalità con cui dare risposta alle politiche delle risorse umane e in particolare lo sviluppo delle carriere dei dipendenti regionali, tramite le selezioni interne previste dal D.lgs.75/2017 e le riserve per interni previste dal D.lgs. 165/2001 nei concorsi pubblici, nonché per l'attuazione del programma di governo dell'attuale amministrazione.

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano dei fabbisogni segue i seguenti criteri: provvedere, in via generale, alla significativa carenza di personale dirigenziale dovuta alle cessazioni dal servizio e alla piena funzionalità delle strutture organizzative di nuova istituzione per effetto della riorganizzazione a far data dal 1 maggio 2020, garantire la sostituzione dei responsabili di strutture che sono già cessati o che cesseranno nel triennio 2021/2022, con carattere di priorità, avviando le procedure di mobilità e concorsuali per dirigenti per un numero di posti articolati su specifiche famiglie professionali (AMMINISTRATIVO – ECONOMICO FINANZIARIO - TECNICO [OO.PP.,

urbanistica, trasporti e patrimonio; ambiente] - SOCIO SANITARIO) con l'obiettivo di garantire la sostituzione dei dirigenti che sono cessati e che cesseranno per quiescenza nel periodo 2021/2022.

COMPARTO

Nella **TABELA 6** dell'Allegato A sono riportati distinti per categoria i fabbisogni di personale del comparto per ciascuna direzione regionale.

Dai fabbisogni rilevati e considerate anche le esigenze emerge l'esigenza, 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 emergenti rispetto alle funzioni delle nuove strutture e alle priorità e obiettivi strategici dell'amministrazione, 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 effettuate azioni di mirate reclutamento e di selezione del personale richiesto.

Innanzitutto, si pone in evidenza il fabbisogno derivante dalla attuale fase emergenziale da COVID 19 e le peculiari esigenze di rafforzamento della Direzione Salute e Welfare, ma anche le esigenze di fronteggiare il nuovo contesto economico e sociale anche in ambiti di intervento diversi rispetto a quello strettamente sanitario.

Viene inoltre ribadito, come per la precedente programmazione, il fabbisogno di potenziamento delle figure professionali tecniche, in ambito socio – sanitario, la necessità di potenziare l'organico con figure professionali esperte e specializzate in gestione, attuazione e rendicontazione 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, quella di migliorare l'organizzazione e il funzionamento delle attività istituzionali e amministrative, quali 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, le politiche agricole, le attività di project e risk management, le attività trasversali di organizzazione e comunicazione.

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. Al riguardo si richiamano anche le specifiche decisioni dalla Giunta regionale adottate con DGR n. 438 del 3 giugno 2020, per acquisire in accordo con ARPA Umbria personale tecnico in comando di categoria D, nelle more dell'attuazione del piano delle assunzioni.

Nella programmazione delle assunzioni per il 2020 – 2022 relativamente al personale del comparto si prevede la modalità procedimentale del concorso pubblico. Ai fini della valorizzazione delle professionalità interne, per poter ottimizzare l'impiego del personale dipendente e delle relative esperienze professionali e competenze acquisite. Tenuto conto che da lungo periodo non sono state

attuare politiche occupazionali mirate allo sviluppo tra le categorie del personale, si prevede l'applicazione delle procedure di natura concorsuale previste dall'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 in tema di progressioni verticali nel limite del 30% e della riserva del 20% di posti nei concorsi pubblici, ex art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, nel limite complessivo della quota di posti comunque non superiore al 50 per cento delle nuove assunzioni programmate per ciascuna categoria.

Si rappresenta inoltre, che, per le esigenze dell'Ufficio Stampa della Giunta regionale è stato richiesto di provvedere alla trasformazione a tempo pieno di un dipendente a tempo indeterminato e a tempo parziale a 12 ore settimanali, di cat. D1, profilo Istruttore direttivo per l'informazione – giornalista (CCNL Funzioni EE.LL). E' stata in particolare rappresentata dal Responsabile della struttura, anche a seguito della fase emergenziale dovuta al COVID-19, la considerevole crescita dell'attività di comunicazione ed informazione istituzionale che tale situazione ha determinato e determinerà anche nel prossimo futuro, date le numerosissime azioni che l'amministrazione sta mettendo in campo al fine di favorire la ripresa economica e sociale nella nostra regione, azioni che imporranno specifiche attività di comunicazione ed informazione, sia verso i cittadini, che verso il sistema economico ed istituzionale regionale.

La trasformazione del rapporto di lavoro di un dipendente assunto a tempo parziale con incremento delle ore lavorative fino al tempo pieno determina l'inclusione dell'ampliamento stesso nel tetto delle capacità assunzionali. Pertanto detta esigenza è stata rilevata nella TABELLA 6 con indicazione delle relative risorse assunzionali. Inoltre occorre considerare che ai sensi dell'art. 53 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, i dipendenti assunti a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni, pertanto la trasformazione e/o l'incremento orario del contratto di assunzione anticipatamente rispetto al suddetto termine si ritiene che possano avvenire sulla base di intesa tra le parti.

Ai fabbisogni del personale del comparto sopraindicati vanno altresì aggiunte le esigenze afferenti le posizioni attualmente ricoperte da personale in comando da altre pp.aa., così come risultante dalla **TABELLA 7** dell'Allegato A, per il quale sono state adottate le proroghe entro il limite del triennio, dato il permanere delle relative esigenze e date le richieste di acquisizione definitiva delle professionalità necessarie tramite le procedure definitive di mobilità. Al riguardo trova applicazione l'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 l'art. 30, comma 2 – bis, del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale: le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di pp.aa., appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere; il medesimo articolo prevede che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

Alla luce delle suddette disposizioni occorre attivare procedure di avviso pubblico per la copertura tramite trasferimento diretto da altra p.a., con predeterminazione dei requisiti e competenze professionali richieste, assicurando la priorità al personale che ne faccia domanda e sia già in posizione di comando presso l'amministrazione regionale di corrispondente area di inquadramento.

DIRIGENZA

Per quanto attiene la dirigenza sono state fornite indicazioni dall'Assessore di riferimento in merito all'esigenza di prevedere uno specifico presidio di funzioni di livello dirigenziale per assicurare la pianificazione e il coordinamento generali dei fondi esterni nazionali e europei, per ottimizzare i risultati attesi dall'impiego delle risorse finanziarie esterne e per la migliore allocazione delle stesse, tanto più alla luce del contesto socio economico scaturito dall'emergenza da COVID 19, in vista della gestione dei fondi post emergenza e per cogliere le nuove opportunità a livello nazionale ed europeo che saranno offerte dalle nuove linee di finanziamenti per la realizzazione di nuovi progetti ed interventi; parimenti sarà necessario prevedere un presidio specifico di livello dirigenziale per le funzioni di project e risk management per l'impiego strategico delle risorse esterne e per supportarne l'attuazione. Entrambe le funzioni si connotano per la trasversalità rispetto ai ruoli organizzativi già esistenti e per la finalità di indirizzo e controllo su una pluralità di attività/progetti afferenti le diverse direzioni e servizi regionali. Per questo dette funzioni devono essere attribuite a posizioni poste al di fuori delle direzioni regionali e direttamente collegate alla Presidente della Giunta e all'Assessore competente in materia di Programmazione europea e Bilancio, alle quali dovranno direttamente riportare. Altra esigenza è stata posta per quanto attiene la previsione di uno specifico presidio di livello dirigenziale dedicato alle funzioni di governo, indirizzo e controllo delle società partecipate, da allocare nell'ambito della Direzione Risorse Programmazione Cultura Turismo. Dette esigenze richiedono uno specifico intervento di adeguamento degli assetti organizzativi attuali da prevedere entro il termine della fase di monitoraggio del nuovo modello organizzativo entro il 30 settembre p.v., così come stabilito con la DGR n. 325/2020. In sede di programmazione dei fabbisogni occorre prevedere le azioni per il reclutamento delle figure professionali necessarie e in particolare, per quanto attiene le funzioni di pianificazione e coordinamento generali dei fondi esterni, in considerazione della consistenza dell'organico dirigenziale attuale sotto il profilo quantitativo e data la peculiarità, strategicità e complessità delle funzioni medesime, si prevede l'acquisizione di dirigente esterno a tempo determinato, tramite apposita procedura di reclutamento, prendendo a riferimento anche professionalità ed esperienze maturate nel mercato del lavoro privato, ai sensi dell'art. 11, comma 4, della LR n. 2/2005. Per quanto riguarda le funzioni di project e risk management si prevede l'acquisizione attraverso apposita procedura concorsuale pubblica a tempo indeterminato per un dirigente di profilo economico – finanziario. Per le funzioni di governo, indirizzo e controllo delle società partecipate, si prevede l'attivazione di una procedura di reclutamento di dirigente esterno a tempo determinato, ex art. 11, comma 4, della LR n. 2/2005.

Nella **TABELLA 8** dell'Allegato A sono indicate le azioni previste per 2020-2022 per il reclutamento di altre figure dirigenziali di vari profili professionali per le esigenze derivanti dal turn over della dirigenza regionale alla luce della nuova organizzazione delle funzioni e degli assetti delle strutture definiti con la DGR n. 288/2020 all'esito del percorso di riorganizzazione, sulla base delle rilevazioni effettuate e degli indirizzi ricevuti dall'Assessore di riferimento. Sono altresì indicate le modalità di reclutamento e le relative risorse assunzionali.

Le azioni programmate sono state valutate alla luce della particolare situazione organizzativa e funzionale determinatasi per effetto del turn over della dirigenza regionale e della attuale consistenza della dotazione organica della Giunta regionale, così come rappresentata nell'Allegato A,

evidenziando le criticità derivanti dalla presenza significativa di strutture, anche di particolare complessità e strategicità per le politiche e obiettivi dell'amministrazione, rette con incarichi *ad interim*, situazione destinata ad aggravarsi per effetto delle cessazioni ulteriori che interverranno alla luce della normativa in materia di collocamento a riposo del personale dipendente. Peraltro vi sono strutture, con particolare riferimento alla Direzione Salute e Welfare, che non solo sono da tempo impegnate nella gestione dell'emergenza da COVID 19, ma che sono anche chiamate all'attuazione delle riforme e delle politiche previste per il SSR (vd DGR 466/2020) per cui assume carattere di particolare urgenza l'acquisizione di personale dirigenziale dotato di qualificata esperienza in ambiti funzionali e operativi particolari, per assicurare l'impiego di figure con elevate competenze ed esperienze consolidate nell'ambito sanitario in ruoli dirigenziali, per migliorare la funzionalità dell'amministrazione in settori/ambiti di intervento specifici, in relazione anche alle priorità e obiettivi del programma di governo. Per questo per alcune figure dirigenziali, viene prevista l'attivazione di procedure di mobilità per l'acquisizione in tempi celeri di dirigenti già dotati di esperienze qualificate e mirate, e ciò anche presso la Direzione Governo del Territorio Ambiente, Protezione civile, laddove per alcune particolari attività/funzioni si registrano situazioni pregresse di particolare complessità e criticità, a tutt'oggi presenti e aggravate dal turn over del personale degli ultimi anni.

Per le altre figure dirigenziali, in base alle specifiche esigenze di fronteggiare il turn over del personale della dirigenza e in base alle peculiarità delle esigenze organizzative e funzionali dei singoli settori/ambiti di intervento, sono previste procedure di reclutamento tramite concorso pubblico a tempo indeterminato e tramite procedura di selezione pubblica per assunzioni di dirigente esterno a tempo determinato ai sensi dell'art. 11, comma 4, della LR n. 2/2005, così come sopra esposto, anche in base alle esigenze emergenti a seguito del nuovo modello organizzativo e degli adeguamenti organizzativi conseguenti.

Le risorse assunzionali necessarie per il Piano 2020 – 2022, così come indicate nell'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto sono quelle derivanti dai risparmi da cessazioni previste e stimate fino al 2022; ulteriori risparmi di spesa da cessazioni del personale potranno conseguire nel 2022 per effetto delle cessazioni che ulteriormente interverranno, nel corso del 2021 ad oggi non prevedibili. Il programma assunzionale da realizzare nel triennio di vigenza del Piano presenta nel valore complessivo delle risorse la compatibilità rispetto al tetto di spesa del personale ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 che per la Giunta regionale è pari a € 63.292.490; presenta altresì la coerenza ai sensi del Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, rispetto al limite di spesa potenziale massima della dotazione organica e dovrà comunque essere attuato previa definizione con apposito successivo provvedimento della Giunta regionale della temporalizzazione delle procedure e delle relative assunzioni, in modo da assicurare in ciascun annualità il rispetto del parametro di virtuosità ex DL n. 34/2019 del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti e secondo le indicazioni del DM attuativo 3 settembre 2020.

Si rappresenta infine che la programmazione dei fabbisogni di personale sarà suscettibile di aggiornamento, anche perché sarà influenzata dal permanere o meno della c.d. "quota cento" anche per l'anno 2021 e dalla conseguente risposta da parte del personale dipendente, con effetti sulla stima dei fabbisogni ad oggi rilevati, con conseguenti decisioni ulteriori in sede di monitoraggio annuale del Piano stesso.

LAVORO FLESSIBILE

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO P.R.A.

Per quanto attiene il personale impiegato con rapporto di lavoro flessibile si rappresenta il quadro delle unità assunte a partire dal 25 gennaio 2018, 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.

Risultano, ad oggi, in servizio n. 83 unità a tempo determinato, di cui n. 68 unità in cat. D e n. 15 in cat. C, assunte con varie decorrenze tra il 25/01/2018 e il 15/05/2018 e, successivamente, in sostituzione di personale dimissionario, in vari profili professionali (contabile, amministrativo, tecnico), come da Tabella seguente:

PROFILO PROF.LE / CATEGORIA	FESR	FSE	FEASR	POC	
Istruttore amministrativo	3	3	1		
Istruttore contabile	2	3			
Istruttore per l'informatica	1	1			
Istruttore tecnico			1		
Totale CATEGORIA C	6	7	2		15
Istruttore direttivo amministrativo	4	6		1	
Istruttore direttivo amministrativo per l'ambito giuridico	4	3	2		
Istruttore direttivo contabile	4	5	2		
Istruttore direttivo contabile per l'ambito economico - finanziario	2	6	2	1	
Istruttore direttivo tecnico - professionale	8	2	1	1	
Istruttore direttivo per l'informatica	2	2			
Istruttore direttivo tecnico agronomo			10		
Totale CATEGORIA D	24	24	17	3	68
TOTALE COMPLESSIVO	30	31	19	3	83

Rispetto alle n. 83 unità in servizio, per n. 13 unità (n. 5 a valere sul FESR, n. 5 sul FSE-AT, n. 1 sul FSE-OT11 e n. 2 sul POC), occorre procedere, compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie sui rispettivi fondi di imputazione della spesa, al completamento del triennio di assunzione previsto dagli avvisi di selezione, analogamente a quanto disposto per il restante personale.

Inoltre, in base a quanto previsto dall'art. 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, il CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, all'art. 50, pt. 11, lett. f) e pt.12, consente - per progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati - di derogare alla durata massima di trentasei mesi dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, mediante un contratto di rinnovo, non superiore a dodici mesi e previo intervallo non inferiore a dieci giorni.

Si prevede, pertanto, attese le esigenze manifestate dalle strutture di assegnazione in sede di rilevazione dei fabbisogni e subordinatamente alla verifica di disponibilità di risorse finanziarie sui fondi di riferimento, di procedere al completamento del triennio di assunzione previsto dagli avvisi di selezione per le n. 13 unità residue e al rinnovo per un ulteriore anno, previo intervallo pari a dieci giorni, del rapporto di lavoro in corso con l'intero contingente in servizio per il Piano di Rafforzamento Amministrativo 2014-2020.

Nella seguente tabella è riportata una stima, suddivisa per fondo di imputazione della spesa, dei costi delle n. 83 unità in servizio, comprensiva delle spese accessorie previste per la retribuzione della performance (riconosciuta sulla base degli accordi integrativi aziendali a condizione che sia cofinanziata con i fondi del PRA) ma al netto delle eventuali spese per missione, prestazioni in giorni festivi, straordinari e degli elementi stipendiali, non preventivabili, introdotti per legge o a seguito di rinnovi contrattuali.

	FESR A.T.	FSE A.T.	FSE OT 11	POC	PSR - FEASR	TOTALE
n. unità cat. D in servizio	24	10	14	3	17	68
n. unità cat. C in servizio	6	2	5	0	2	15
TOT.	30	12	19	3	19	83
stima costo annuo (unità in servizio)	1.091.160,00	437.640,00	687.540,00	110.880,00	696.360,00	3.023.580,00
quota di cofinanziamento regionale	163.674,00	65.646,00	103.131,00	16.632,00	119.077,56	468.160,56

Come attestato, da ultimo con DGR n. 305 del 30/04/2020 "Art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010. Monitoraggio spesa lavoro flessibile", 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 (17,1% per il PSR FEASR e 15% per i restanti fondi).

Inoltre, limitatamente alla spesa del personale impegnato per l'attuazione del PSR FEASR, per le annualità 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 non era prevista alcuna quota di cofinanziamento regionale 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, aveva stabilito 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. Nella tabella sopra riportata anche per il PSR - FEASR è indicata la quota di cofinanziamento regionale, non essendoci, allo stato, informazioni su un eventuale proroga dell'esenzione.

Si evidenzia che la spesa per lavoro flessibile, dal 2011 al 2019, non poteva superare il 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità. Successivamente, a decorrere dal

01/01/2020, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 545 della L. 160/2019 (legge di bilancio 2020), tale limite – anche per le regioni - è stato elevato al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità, a condizione di essere in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006 e s.m.i., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Pertanto il tetto di spesa per lavoro flessibile, fissato con DGR n. 692/2011 e rideterminato con DGR n. 724/2015 in € 2.059.870,80 (50% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009), ulteriormente rideterminato in € 1.842.870,80 con DGR n. 859/2019 con applicazione della riduzione, a regime dal 2019, di € 217.000,00 per le politiche di stabilizzazione del personale precario ex art. 20 D. Lgs. 75/2017 (Piano stabilizzazioni 2018-2020), passerebbe a € 4.119.741,58 (100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009), cui va applicata la citata riduzione di € 217.000,00. Dunque, a normativa invariata e alle condizioni sopra ricordate dalla norma, il nuovo tetto applicabile dal 2020 ammonterebbe a € 3.902.741,58 con conseguente capienza per le eventuali decisioni in merito alle esigenze connesse al rinnovo per un anno del contratto con il contingente in servizio.

Si richiamano infine i vincoli in materia di assunzioni di personale e le condizioni presenti e gli atti adottati al riguardo dall'amministrazione regionale, anche in relazione ai riscontri acquisiti alla data attuale, in relazione alle verifiche sugli aggiornamenti richiesti alle strutture regionali competenti con nota prot. n.108426/24.06.2020:

- art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006 e s.m.i., 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 (per la conformità al tetto di spesa per il personale della Giunta regionale l'attestazione per l'anno 2019 è contenuta nella Determinazione dirigenziale n. 5212/2020);
- art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, in materia di tetto di spesa per contratti di lavoro flessibile anno 2019, (attestazione con DGR n. 305/30.04.2020);
- in ordine alla previsione di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2016, con DGR n. 514 del 26.06.2020 è stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020 – 2022;
- con la DGR n. 326/30.04.2020 è stato adottato il Piano della Performance della Regione Umbria 2020 - 2022;
- rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione dei crediti, la scrivente amministrazione è adempiente, così come attestato con nota prot. n.129483/2020 dal Responsabile Servizio Ragioneria, fiscalità regionale e sanzioni amministrative;
- con LR 20 marzo 2020, n.3 "Bilancio di previsione della Regione Umbria 2020- 2022", è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2020 – 2022;
- con nota PEC n. 68706 del 16.04.2020, la responsabile del Servizio Bilancio e Finanza ha rappresentato che:

la Regione, ai sensi dell'art. 1, comma 468, della L. n. 232/2016, ha rispettato in termini di previsioni di bilancio il saldo obiettivo, di cui al comma 468 del medesimo articolo, attribuito alla Regione per l'anno 2020, come risulta dal prospetto allegato 7) alla LR n. 3/2020 (Bilancio di previsione della Regione Umbria 2020-2022);

la Regione ai sensi di quanto disposto all'art. 1, comma 470 della L. n. 232/2016 ha certificato, in data 30/03/2020, il saldo finale di cui all'art. 1, comma 466, della medesima legge - in termini di accertamenti e impegni al 31/12/2019 – nel rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio previsti per la Regione Umbria per l'anno 2019.

la Regione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del DL 24/06/2016, n. 113 e s.m.i., ha provveduto, entro i termini previsti, all'invio alla BDAP del Bilancio di Previsione 2020-2022 e relativi dati contabili.

- il Disegno di legge di iniziativa della Giunta regionale (DGR n. 518/2020) ad oggetto: "Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2019" è all'esame dell'Assemblea legislativa per la relativa approvazione;

- con la DGR n. 1330 del 19.11.2018 è stata disposta la rideterminazione della dotazione organica generale in linea con i fabbisogni programmati e con le disposizioni del CCNL 21 maggio 2018 Comparto Funzioni locali ed è stata effettuata la ricognizione dell'organico dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (art. 6 e art. 33 del D.Lgs. n.165/2001); la dotazione organica e la dichiarazione di non eccedenza sono state confermate per il 2019 con la DGR n. 987/2019;

Si precisa che le assunzioni di personale avverranno nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9, comma 1 quinquies, D.L. n. 113/2016 che dispone il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.

Si propone alla Giunta di adottare ai sensi dell'art. 17, comma 2 del vigente Regolamento interno della Giunta le determinazioni di competenza in merito a quanto sopra esposto.

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 29/07/2020

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 29/07/2020

Il dirigente del Servizio
Organizzazione, Amministrazione e
Gestione delle risorse umane

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 29/07/2020

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE RISORSE,
PROGRAMMAZIONE, CULTURA E TURISMO
- Carlo Cipiciani
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Paola Agabiti ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 29/07/2020

Assessore Paola Agabiti
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
