



Regione Lombardia  
IL CONSIGLIO

## UFFICIO di PRESIDENZA

---

*Fascicolo CRL 2018/XI.3.2.1.28 Seduta n. 31 del 07/11/2022 Deliberazione n. 361*

---

Presenti i componenti dell'Ufficio di Presidenza:

**Alessandro FERMI**

**Presidente**

**Francesca Attilia BRIANZA**

**Vice Presidente**

**Carlo BORGHETTI**

**Vice Presidente**

Assenti:

**Giovanni MALANCHINI**

**Consigliere Segretario**

**Dario VIOLI**

**Consigliere Segretario**

Assiste il Segretario **Mario DI STEFANO**

---

OGGETTO: PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE DEL CONSIGLIO REGIONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024. SOTTOSEZIONE DEL PIAO 2022-2024.

Il Segretario Generale: MAURO FABRIZIO FASANO

Il Dirigente dell'Ufficio Organizzazione e Personale: GIUSEPPINA CAVALIERI

Il Dirigente Servizio Affari Generali e Personale: MAURO BERNARDIS

Il presente atto si compone di n. 20 pagine comprensive degli allegati.

## L'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE

**VISTO** lo Statuto d'autonomia della Lombardia, approvato con legge statutaria 30 agosto 2008, n. 1, e in particolare l'articolo 22, che sancisce l'autonomia di bilancio, amministrativa, contabile, patrimoniale, funzionale e organizzativa del Consiglio regionale;

**VISTO** il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e in particolare l'articolo 67, come introdotto dal decreto legislativo 10 agosto 2014, n. 126, a norma del quale le Regioni assicurano l'autonomia contabile del Consiglio regionale;

**RICHIAMATA** la deliberazione del Consiglio regionale 15 dicembre 2021, n. XI/2140, di approvazione del bilancio di previsione finanziario per gli anni 2022-2023-2024 per il funzionamento del Consiglio regionale;

**RICHIAMATA** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 21 dicembre 2021, n. 329, di approvazione del documento tecnico di accompagnamento e di assegnazione delle quote di bilancio al segretario generale e al datore di lavoro, per gli anni 2022-2023-2024;

**VISTA** la legge regionale 7 luglio 2008, n. 20 "Testo Unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale";

**VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, i seguenti articoli:

- articolo 6 (Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale), come sostituito dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, che prevede l'adozione di un piano triennale dei fabbisogni di personale attraverso il quale le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- articolo 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale), che prevede l'adozione da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**VISTI**, inoltre:

- l'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time);
- l'articolo 3, comma 5, del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, che fissa per le Regioni – a decorrere dall'anno 2018 – la facoltà di assumere nella misura del 100 per 100

della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile nonché l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

- l'articolo 3, comma 5-sexies, del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, che stabilisce, con riferimento al triennio 2019-2021, la possibilità per le Regioni di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- l'articolo 13, comma 5-ter, del Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2022, n. 25, che, modificando la suddetta norma (art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 90/2014), ha disposto che tali disposizioni si applichino, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del D.L. 34/2019;

**VISTI**, altresì:

- il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana del 27 luglio 2018, con il quale sono state adottate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", 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;
- il decreto 22 luglio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana del 14 settembre 2022, con il quale sono state adottate le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;

**VISTO** l'articolo 33, comma 1, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, con il quale è stata introdotta una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionali per le Regioni a Statuto ordinario, che prevede il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, consentendo di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva, per tutto il personale, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati;

**PRESO ATTO** che con nota del 30 marzo 2020 il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, su formale richiesta inoltrata dal Segretario generale in ordine all'applicabilità all'Amministrazione consiliare delle nuove disposizioni in materia di personale, ha rilevato che, non avendo il Consiglio regionale entrate proprie, verrebbe applicato in modo distorto il principio della sostenibilità finanziaria e ha condiviso l'interpretazione di identificare il riferimento normativo per le facoltà assunzionali nell'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014;

**CONSIDERATO** che le disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dalla Linee di indirizzo, adottate in attuazione dello stesso, sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, in quanto il piano triennale del fabbisogno di personale diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

**VISTO** l'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale nuovo strumento di programmazione delle Pubbliche amministrazioni comprensivo e sostitutivo dei piani in materia di performance, anticorruzione e trasparenza, programmazione delle politiche del personale in termini di fabbisogno, organizzazione del lavoro agile;

**VISTO** altresì il DPR 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", e in particolare l'articolo 1:

- comma 1: "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- comma 2: "Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO";

**RICHIAMATA** la propria deliberazione 18 ottobre 2021, n. 274, con la quale è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale del Consiglio regionale per il triennio 2021-2023;

**RICHIAMATA** altresì la propria deliberazione 27 aprile 2022, n. 89, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), triennio 2022 – 2024 (anno 2022), che ha richiamato quale parte integrante il "Piano dei fabbisogni del personale del Consiglio regionale per il triennio 2021-2023", approvato con

deliberazione 18 ottobre 2021, n. 274, di cui alla sottosezione "Fabbisogni del personale" della Sezione 3. Organizzazione e capitale umano del PIAO, confermando quanto in esso previsto, fino a nuovo aggiornamento;

**RITENUTO** di aggiornare la programmazione dei fabbisogni definendo il nuovo piano per il triennio 2022-2024;

**CONSIDERATO** che nel PIAO, approvato con deliberazione 89/2022 sopra richiamata, alla Sezione 2 Valore pubblico, performance, anticorruzione e trasparenza vengono definiti, tra gli altri:

- gli obiettivi di valore pubblico, con particolare riferimento al miglioramento tecnologico e all'impatto ambientale del Consiglio regionale,
- gli obiettivi di performance organizzativa dell'ente,

e che tali obiettivi sono cornice essenziale della definizione delle necessità di personale delle strutture amministrative;

**RICHIAMATA** la propria deliberazione 4 luglio 2022 n. 195, costituente anch'essa parte della Sezione 2 del PIAO 2022-2024, con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022 - 2024, sostituendo nel PIAO il Piano delle azioni positive per il triennio 2019 - 2021, richiamato nella delibera 89/2022;

**DATO ATTO** che sono stati rispettati i seguenti adempimenti e limiti finanziari:

- è stato adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo e sono state trasmesse le informazioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016);
- la spesa del personale è risultata inferiore a quella media riferita al triennio 2011-2011-2013;

**DATO ATTO** che gli adempimenti e parametri sopraindicati saranno verificati annualmente in ciascun anno del piano come condizione per procedere alle assunzioni ivi previste;

**PRESO ATTO** che il Piano del fabbisogno di personale è stato elaborato tenuto conto delle richieste dei dirigenti che, previa attestazione della assenza di situazioni di soprannumerarietà di personale, hanno individuato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (articoli 6, comma 4-bis, e 33 del D. Lgs. 165/2001);

**DATO ATTO** che la copertura finanziaria, con riferimento alle annualità 2022, 2023 e 2024 è iscritta nelle relative previsioni del Bilancio 2022-2023-2024;

**VERIFICATA** da parte del dirigente del Servizio competente la legittimità della proposta di deliberazione;

**PRESO ATTO** che le assunzioni previste dalla programmazione del fabbisogno di personale sono compatibili con le risorse a disposizione in base alla vigente normativa;

all'unanimità dei voti espressi a scrutinio palese

## **DELIBERA**

1. di approvare il Piano dei fabbisogni di personale del Consiglio regionale della Lombardia per il triennio 2022–2024, quale sottosezione della Sezione 3 del PIAO 2022-2024, costituito dai seguenti allegati, parti integranti e sostanziali della presente deliberazione:
  - Piano dei fabbisogni di personale non dirigente del Consiglio regionale per il triennio 2022/2024 (allegato A);
  - Dotazione organica del personale non dirigente del Consiglio regionale (allegato B);
  - Piano dei fabbisogni di personale dirigenziale del Consiglio regionale per il triennio 2022/2024 (allegato C).

Il Segretario  
Mario Di Stefano

Il Presidente  
Alessandro Fermi

*Documento firmato digitalmente, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale)*

## **ALLEGATO A**

### **PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024**

A conclusione del piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 18 ottobre 2021, n. 274, nel corso di quest'anno sono stati assunti a tempo indeterminato nelle categorie complessivamente n. 29 dipendenti, di cui 17 in categoria D e 12 in categoria C.

La programmazione del prossimo triennio (2022-2024) tiene conto del numeroso contingente di personale assunto anche ai fini del rispetto del limite di spesa imposto dall'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Tale norma stabilisce che le Regioni, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296).

L'obbligo di riduzione della spesa del personale è condizione necessaria per poter effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (art. 1, comma 557-*ter*, L. 296/2006). Tale obbligo deve essere rispettato anche nella determinazione degli stanziamenti per la programmazione delle borse di studio previste dalla l.r. 26 novembre 2013, n. 16.

Tutto ciò premesso, il nuovo piano dei fabbisogni di personale è stato elaborato tenuto conto delle richieste dei dirigenti che, previa attestazione della assenza di situazioni di eccedenza di personale, hanno individuato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, comma 4-*bis*, e art. 33 del D. Lgs. 165/2001).

La sintesi finale della suddetta ricognizione è stata elaborata con l'obiettivo di ottimizzare l'impiego delle risorse umane per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati.

La programmazione tiene conto del potenziamento delle attività in relazione agli obiettivi, alle priorità e alle dinamiche organizzative evidenziati nella Sezione 2 "Valore pubblico, performance, anticorruzione e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022 – 2024, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 27 aprile 2022, n. 89.

Il sistema di calcolo della capacità assunzionale per le Regioni a Statuto ordinario è stato modificato significativamente dall'art. 33, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che prevede il superamento del *turn-over* e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, consentendo di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino a una spesa complessiva, per tutto il personale, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

Tuttavia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, su formale richiesta inoltrata dal Segretario generale in ordine all'applicabilità all'Amministrazione consiliare delle nuove disposizioni in materia di personale, con nota 30 marzo 2020 ha rilevato che, non avendo il Consiglio regionale entrate proprie, verrebbe applicato in modo distorto il principio della sostenibilità finanziaria. Ha quindi condiviso l'interpretazione di identificare il riferimento normativo per le facoltà assunzionali nell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 che prevede la facoltà di assumere nella misura del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, consentendo altresì il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile nonché l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Inoltre, l'art. 3, comma 5-*sexies*, del medesimo D.L. 90/2014, consentiva alle Regioni, con riferimento al triennio 2019-2021, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*.

L'art. 13, comma 5-*ter*, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, modificando la suddetta norma ha disposto che tali disposizioni si applichino, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del D.L. 34/2019.

## **FORME DI RECLUTAMENTO**

La copertura dei posti previsti dall'esterno sarà effettuata prioritariamente attraverso l'utilizzo delle graduatorie vigenti dei concorsi pubblici svolti in attuazione del piano dei fabbisogni del personale per l'annualità 2022.

La medesima modalità è autorizzata anche per la sostituzione del personale assunto in corso d'anno e cessato dal servizio durante il periodo di prova.

Le graduatorie saranno utilizzate, ai sensi dell'art. 16, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche per l'assunzione di personale disabile a copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), della L. 68/1999.

In considerazione del fatto che i posti riservati ai disabili nei concorsi pubblici effettuati nel 2022 non sono stati coperti per mancanza di candidati iscritti nell'elenco di cui all'art. 8, comma 2, della L. 68/1999 dei centri per l'impiego e conseguentemente in stato di disoccupazione alla data di scadenza del bando, presupposto necessario per il riconoscimento del diritto a beneficiare della quota di riserva, l'amministrazione potrà assumere i candidati disabili idonei non vincitori presenti in graduatoria anche senza rispettare l'ordine della graduatoria di merito ma rispettando tale graduatoria con riferimento alle categorie protette, conformemente a quanto disposto dalla direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di collocamento obbligatorio.

Nel caso non si riuscisse a coprire la quota d'obbligo, è comunque autorizzato l'utilizzo di graduatorie di altri enti o l'avvio di procedure di mobilità esterna riservate, destinate altresì ai soggetti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 della L. 68/1999.

Inoltre, per i casi di mobilità volontaria esterna in uscita che si verificano nel periodo di vigenza del Piano è confermata l'autorizzazione all'avvio delle procedure selettive di mobilità in entrata per la sostituzione del dipendente trasferito.

In caso di mobilità volontaria tra enti sottoposti a regime di limitazione di spesa non si incorre nei limiti relativi al *turn-over*. Rispetto ai vincoli posti in materia di *turn-over*, la mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è infatti libera in quanto non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un'unità di personale tra due distinti enti.

Infine, continua il percorso di valorizzazione delle professionalità interne, nel periodo di vigenza del Piano, da realizzarsi tramite progressioni tra le aree o le categorie, ai sensi dell'art. 3, comma 1-*bis* del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

### **FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI**

Tenuto conto dei vincoli previsti dalla normativa vigente (art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e art. 8 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 34), nel periodo di vigenza del piano non si farà ricorso a forme contrattuali flessibili per la

sostituzione di personale assente (contratti di lavoro a tempo determinato, lavoro somministrato).

### ATTUAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO RELATIVO AL TRIENNIO 2021-2023

Nel corso del 2022 si sono concluse le procedure di reclutamento dall'esterno autorizzate con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 18 ottobre 2021, n. 274 "Piano dei fabbisogni del personale del Consiglio regionale per il triennio 2021-2023". Sono stati assunti a tempo indeterminato nelle categorie complessivamente n. 29 dipendenti, e precisamente:

- mediante mobilità da altri Enti:
  - n. 2 unità di cat. D, con profilo di giornalista specializzato;
  - n. 1 unità di cat. D, con profilo informatico;
  - n. 1 unità di cat. D, con profilo contabile;
- mediante concorso pubblico per esami:
  - n. 13 unità di cat. D, con profilo amministrativo,
  - n. 12 unità di cat. C, con profilo amministrativo.

I posti previsti con mobilità volontaria sono stati coperti con l'inquadramento di dipendenti di enti non soggetti a limitazioni nelle assunzioni e pertanto la spesa, calcolata in via previsionale nel budget assunzionale, è stata confermata.

Tuttavia, rispetto alla programmazione originariamente prevista si evidenzia che 1 dei 2 posti di categoria D – profilo professionale "giornalista specializzato" per il Settore Stampa, di cui all'avviso di mobilità bandito con decreto del Segretario generale 1° aprile 2021, n. 134, è stato coperto mediante assunzione di un dipendente di categoria D, con posizione economica di accesso in D3.

Poiché la spesa per le assunzioni era stata calcolata tenendo conto del trattamento economico previsto per dipendenti di cat. D, con posizione economica di accesso in D1, la spesa complessiva per le assunzioni 2021-2022 viene rideterminata come segue:

assunzioni 2021-2022						
n. unità	profilo	cat.	stip. Tab. su 13 mesi	% TL	turn over al 100%	
13	istruttore direttivo amministrativo	d	€ 23.980,09	100%	€	311.741,17
2	giornalista	d	€ 23.980,09	100%	€	47.960,18
1	istruttore direttivo contabile	d	€ 23.980,09	100%	€	23.980,09
1	tecnico direttivo per l'informatica	d	€ 23.980,09	100%	€	23.980,09
4	istruttore direttivo amministrativo	d	€ 1.940,68	100%	€	7.762,72
12	istruttore amministrativo	c	€ 22.039,41	100%	€	264.472,92
4	istruttore amministrativo	c	€ 1.386,96	100%	€	5.547,84
<b>37</b>	<b>(29+8)</b>				€	<b>685.445,01</b>
	differenza d/d3				€	3.592,76
spesa assunzioni 2021 - 2022						<b>€ 689.037,77</b>

Nella spesa effettiva sono già stati conteggiati i costi per la progressione interna di n. 8 unità di personale (4 unità in categoria C e 4 unità in categoria D), per la quale sono già state bandite le procedure comparative ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. 165/2001, così come stabilito con deliberazione n. 274/2021. Tali procedure si concluderanno entro l'anno corrente.

Si segnala infine che nel corso del 2022 non ci sono stati trasferimenti di dipendenti presso altre pubbliche amministrazioni, per i quali procedere alla sostituzione mediante l'avvio delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001.

## RISORSE FINANZIARIE PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO 2022– 2024

### Anno 2022

Per l'anno 2022 il budget assunzionale, sulla base delle cessazioni 2021 e di quelle previste nel 2022 alla data di approvazione del precedente piano, ammontava complessivamente a € 690.983,07 euro.

La spesa sostenuta per le assunzioni è pari complessivamente a € 689.037,77 euro.

### Anno 2023

#### RISORSE A DISPOSIZIONE

La tabella seguente evidenzia le risorse a disposizione per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenuto conto delle cessazioni del personale di ruolo verificatesi nell'anno 2022:

cessazioni dal servizio 2022 (nuove risorse non considerate nella precedente programmazione)						
1	legislativo	d3	€	27.572,85	100%	€ 27.572,85
1	segreteria generale	d3	€	27.572,85	100%	€ 27.572,85
1	segreteria UdP	d3	€	27.572,85	100%	€ 27.572,85
1	servizio aula	d3	€	27.572,85	100%	€ 27.572,85
1	Corecom	c	€	22.039,41	80%	€ 17.631,53
1	ICT	d	€	23.980,09	100%	€ 23.980,09
1	AA.GG.	b3	€	20.652,45	100%	€ 20.652,45
1	servizio commissioni	b3	€	20.652,45	70%	€ 14.456,72
1	servizio aula	c	€	22.039,41	80%	€ 17.631,53
9						€ 204.643,72

La quantificazione dei risparmi di spesa legati alle cessazioni dal servizio e della spesa legata alle assunzioni previste dal piano è calcolata con riferimento al trattamento tabellare annuo (comprensivo del rateo di tredicesima) previsto per la posizione iniziale della categoria. Il valore del trattamento tabellare è quello previsto dal CCNL 21 maggio 2018.

## Anno 2024

Per l'anno 2024, in relazione alle cessazioni dal servizio previste nel 2023 (per dimissioni già presentate), è possibile stimare le seguenti risorse da destinare alle assunzioni di personale:

cessazioni dal servizio 2023						
1	servizio commissioni	b3	€	20.652,45	100%	€ 20.652,45
1	settore stampa	b3	€	20.652,45	70%	€ 14.456,72
1	servizio comunicazione	b3	€	20.652,45	80%	€ 16.521,96
1	authority regionali	c	€	22.039,41	100%	€ 22.039,41
4						€ 73.670,54

In sintesi, tenuto conto dello stato di attuazione dei precedenti piani, le risorse a disposizione per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 ammontano a:

RISORSE A DISPOSIZIONE PIANO 2022 - 2024	
BUDGET ASSUNZIONALE 2021/2022	690.983,07 €
previsione spesa 2022	685.445,01 €
ulteriore spesa 2022	3.592,76 €
residui precedente piano	1.945,30 €
risparmi cessazioni 2022	204.643,72 €
TOTALE RISORSE DISPONIBILI 2023	206.589,02 €

Considerando le cessazioni dal servizio confermate per il 2023, il totale delle risorse disponibili ammonta a:

risparmi cessazioni 2023	73.670,54 €
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PIANO 2022/2024	280.259,56 €

## ASSUNZIONI PREVISTE PER GLI ANNI 2022 – 2024

### AGGIORNAMENTO PIANO 2022

Per l'anno 2022 si prevede l'assunzione di personale disabile, a copertura della quota d'obbligo per complessive n. 3 unità in categoria C, tramite l'utilizzo della graduatoria di concorso approvata con decreto del Segretario generale 30 maggio 2022, n. 245. E' in ogni caso autorizzato l'utilizzo di graduatorie di altri enti o l'avvio di procedure di mobilità esterne riservate, nell'ipotesi di mancata copertura della quota d'obbligo.

Dal momento che rimane la scopertura di n. 1 posto riservato alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della L. 68/1999, in accordo con il centro per l'impiego, è autorizzato altresì l'avvio delle procedure di mobilità per la copertura della quota di riserva.

Si segnala inoltre che, come chiarito dalla circolare 21 novembre 2013, n. 5 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, per effetto dell'art. 7, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel limite complessivo della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'art. 4 della L. 68/1999.

È inoltre previsto l'utilizzo della graduatoria del concorso per categoria C per la sostituzione di una unità di personale che ha rassegnato le dimissioni durante il periodo di prova.

#### PIANO 2023

ANNO 2023			
N.	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA PROCEDURA
2	D	Istruttore direttivo amministrativo	Utilizzo graduatoria concorso pubblico
3	C	Istruttore amministrativo	Utilizzo graduatoria concorso pubblico
1	D	Istruttore direttivo amministrativo	Progressione interna (Procedura comparativa ex art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. 165/2001)
1	C	Istruttore amministrativo	Progressione interna (Procedura comparativa ex art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. 165/2001)
7	TOTALE ASSUNZIONI/PROGRESSIONI		

Il Piano 2023 prevede lo scorrimento delle graduatorie vigenti dei concorsi pubblici per 2 posti di cat. D e 3 posti di cat. C.

Prima dello scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici sarà esperita la procedura prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 per il ricollocamento del personale in disponibilità.

Fra le assunzioni programmate nel 2023 è prevista inoltre la progressione interna tra categorie tramite procedura comparativa, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. 165/2001. I posti destinati alla suddetta procedura sono complessivamente due: n. 1 in categoria C e n. 1 in categoria D, entrambi con profilo amministrativo.

#### PIANO 2024

ANNO 2024			
N.	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA PROCEDURA
2	D	Istruttore direttivo amministrativo	Utilizzo graduatoria concorso pubblico
2	C	Istruttore amministrativo	Utilizzo graduatoria concorso pubblico
1	D	Istruttore direttivo amministrativo	Progressione interna (Procedura comparativa ex art. 52, co. 1- <i>bis</i> , D.Lgs. 165/2001)
1	C	Istruttore amministrativo	Progressione interna (Procedura comparativa ex art. 52, co. 1- <i>bis</i> , D.Lgs. 165/2001)
6	TOTALE ASSUNZIONI/PROGRESSIONI		

Il Piano 2024 prevede lo scorrimento delle graduatorie vigenti dei concorsi pubblici per 2 posti di cat. D e 3 posti di cat. C.

Prima dello scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici sarà esperita la procedura prevista dall'art. 34-*bis* del D.Lgs. 165/2001 per il ricollocamento del personale in disponibilità.

E' prevista inoltre la progressione interna tra categorie tramite procedura comparativa, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. 165/2001 per n. 1 posto in categoria C e n. 1 posto in categoria D, entrambi con profilo amministrativo.

La spesa prevista per le assunzioni 2022-2024 è la seguente:

piano triennale dei fabbisogno 2022-2024						
ANNO 2022						
n. unità	profilo	cat.	stip. Tab. su 13 mesi	% TL	spesa	
3	istruttore amministrativo	c	€ 22.039,41	100%	€ 66.118,23	assunzione categorie protette in quota d'obbligo - art. 1 L.68/99 (scorrimento graduatoria concorso pubblico)
1	istruttore amministrativo	c	€ 22.039,41	100%	€ 22.039,41	assunzione categorie protette in quota d'obbligo - art. 18, comma 2, L.68/99 (avviso di mobilità)
4	spesa non computabile nel budget assunzionale				€ 88.157,64	
ANNO 2023						
n. unità	profilo	cat.	stip. Tab. su 13 mesi	% TL	spesa	
2	istruttore direttivo amministrativo	d	€ 23.980,09	100%	€ 47.960,18	scorrimento graduatoria concorso pubblico
1	istruttore direttivo amministrativo	d	€ 1.940,68	100%	€ 1.940,68	progressione interna
3	istruttore amministrativo	c	€ 22.039,41	100%	€ 66.118,23	scorrimento graduatoria concorso pubblico
1	istruttore amministrativo	c	€ 1.386,96	100%	€ 1.386,96	progressione interna
7					€ 117.406,05	
ANNO 2024						
n. unità	profilo	cat.	stip. Tab. su 13 mesi	% TL	spesa	
2	istruttore direttivo amministrativo	d	€ 23.980,09	100%	€ 47.960,18	scorrimento graduatoria concorso pubblico
1	istruttore direttivo amministrativo	d	€ 1.940,68	100%	€ 1.940,68	progressione interna
2	istruttore amministrativo	c	€ 22.039,41	100%	€ 44.078,82	scorrimento graduatoria concorso pubblico
1	istruttore amministrativo	c	€ 1.386,96	100%	€ 1.386,96	progressione interna
6					€ 95.366,64	

Nel periodo di vigenza del piano è inoltre sempre autorizzato l'avvio delle procedure di mobilità volontaria (art. 30 D.Lgs. 165/2001) per la sostituzione dei dipendenti trasferiti presso altre pubbliche amministrazioni e lo scorrimento delle graduatorie vigenti dei concorsi pubblici per la sostituzione del personale cessato durante il periodo di prova.

È altresì sempre autorizzata l'assunzione delle categorie protette di cui all'art. 1 della L. 68/99, con le modalità stabilite per l'anno 2022, in sostituzione di personale computato nella quota d'obbligo e cessato dal servizio.

L'assegnazione alle strutture sarà disposta dal Segretario generale in relazione ai piani di attività e agli eventuali spostamenti legati alle procedure di mobilità interna.

La programmazione delle assunzioni per gli anni 2023 e 2024 potrà essere aggiornata, a seguito della verifica dell'effettivo risparmio di spesa legato alle cessazioni e allo stato di attuazione della programmazione degli anni precedenti.

**ALLEGATO B**  
**DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE**

**DOTAZIONE ORGANICA**

Nella visione introdotta dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la dotazione organica individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla normativa vigente. La dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, con il Piano triennale dei fabbisogni di personale procedono annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione (art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001).

Ciò premesso, con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza 274/2021, la dotazione organica del personale di qualifica non dirigenziale del Consiglio regionale, è stata determinata come da tabella sottoindicata:

CATEGORIE	tabellare per 13 mensilità	D.O. 2021/2022 (DUP 274/2021)	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA 2021/2022
D3	€ 27.572,85	39	1.075.341,15 €
D	€ 23.980,09	80	1.918.407,20 €
C	€ 22.039,41	94	2.071.704,54 €
B3	€ 20.652,45	52	1.073.927,40 €
<b>TOTALE</b>		<b>265</b>	<b>6.139.380,29 €</b>

*Il costo teorico è calcolato sul tabellare mensile di categoria per 13 mensilità, negli importi rideterminati dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2016-2018.*

In data 7 aprile 2022 è stato sottoscritto l’accordo tra l’ARAN le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione, il quale ha previsto che i giornalisti di ruolo, in servizio presso gli uffici stampa delle pubbliche amministrazioni, ai quali, in data antecedente all’entrata in vigore dei rispettivi CCNL di comparto (relativi al triennio 2016-2018), risultasse applicato il CNLG FNSI-FIEG (per effetto di contratti individuali sottoscritti sulla base di quanto previsto dagli specifici ordinamenti dell’amministrazione di appartenenza), dovessero essere reinquadrati nei profili professionali istituiti nel settore informazione del CCNL del comparto di appartenenza.

Con decreto del Segretario generale 19 maggio 2022, n. 217, in applicazione dell’Accordo del 7 aprile 2022, è stato disposto, a far tempo dal 1° giugno 2022, l’inquadramento dei dipendenti di ruolo del Settore Stampa, ai quali era applicato il

contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico, in categoria D, posizione economica D7, del CCNL Funzioni locali con l'attribuzione del profilo professionale di "giornalista specializzato".

A tal proposito, con nota 30 maggio 2022 l'ARAN, su richiesta della Conferenza Stato-Regioni di chiarire se il differenziale fra la posizione economica iniziale della categoria di inquadramento e la posizione economica attribuita, incrementa il valore del fondo per le risorse decentrate e la spesa non rileva ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, ha ritenuto che tali somme vadano contabilizzate (in entrata e in uscita) nel fondo risorse decentrate in modo da consentire una più corretta e lineare gestione delle PEO in godimento ai dipendenti. Tale lettura è avvalorata dalla previsione di cui all'art. 3, comma 8, che prevede che, nel caso di riassorbimento dovuto ad incrementi economici conseguenti a future progressioni economiche, a future progressioni giuridiche, a futuri incrementi contrattuali, "i risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento [dell'assegno ad personam] incrementano [...] i fondi risorse decentrate".

In funzione di tale inquadramento, sulla base del parere ARAN di cui alla nota 30 maggio 2022, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 20 giugno 2022, n. 174 (VI provvedimento organizzativo anno 2022), è stato dato mandato al Segretario generale di adeguare il fondo del trattamento accessorio del personale delle categorie e procedere conseguentemente, con il piano dei fabbisogni di personale, alla rideterminazione della dotazione organica.

La dotazione organica del 2022 è pertanto rideterminata come seguente:

CATEGORIE	tabellare per 13 mensilità	D.O. 2021/2022 (DUP 274/2021)	incremento per inquadramento giornalisti	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2022	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA 2021/2022
D3	€ 27.572,85	39		39	€ 1.075.341,15
D	€ 23.980,09	80	6	86	€ 2.062.287,74
C	€ 22.039,41	94		94	€ 2.071.704,54
B3	€ 20.652,45	52		52	€ 1.073.927,40
<b>TOTALE</b>		<b>265</b>	<b>6</b>	<b>271</b>	<b>€ 6.283.260,83</b>

L'importo di € 6.283.260,83 costituisce il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile della dotazione organica.

Per effetto delle previsioni del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024, la dotazione organica viene ridefinita come segue:

## Nuova dotazione organica

CATEGORIE	tabellare per 13 mensilità	DO 2022 (rideterminata con giornalisti)	costo teorico dotazione organica 2022	personale in servizio 31/12/2022 (con giornalisti)	cessazioni anno 2023	POSTI RISERVATI ALLE CATEGORIE PROTETTE	PIANO RECLUTAMENTO 2023 posti dall'esterno	PROGRESSIONI INTERNE	CESSAZIONI DA PROGRESSIONI INTERNE	DOTAZIONE ORGANICA 2023	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA 2023
D3	€ 27.572,85	39	€ 1.075.341,15	36						36	€ 992.622,60
D	€ 23.980,09	86	€ 2.062.287,74	83			2	1		86	€ 2.062.287,74
C	€ 22.039,41	94	€ 2.071.704,54	91	-1	4	3	1	-1	97	€ 2.137.822,77
B3	€ 20.652,45	52	€ 1.073.927,40	49	-3				-1	45	€ 929.360,25
TOTALE		271	€ 6.283.260,83	259	-4	4	5	2	-2	264	€ 6.122.093,36

CATEGORIE	tabellare per 13 mensilità	DOTAZIONE ORGANICA 2023	PIANO RECLUTAMENTO 2024 posti dall'esterno	PROGRESSIONI INTERNE	CESSAZIONI DA PROGRESSIONI INTERNE	DOTAZIONE ORGANICA 2024	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA 2024
D3	€ 27.572,85	36				36	€ 992.622,60
D	€ 23.980,09	86	2	1		89	€ 2.134.228,01
C	€ 22.039,41	97	2	1	-1	99	€ 2.181.901,59
B3	€ 20.652,45	45			-1	44	€ 908.707,80
TOTALE		264	4	2	-2	268	€ 6.217.460,00

*Il costo teorico della dotazione organica è calcolato sul tabellare mensile di categoria per 13 mensilità.*

## **ALLEGATO C**

### **PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DIRIGENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024**

Il numero delle posizioni dirigenziali delle strutture organizzative del Consiglio Regionale, definito con deliberazione 2 novembre 2021, n. 286, in 20 unità, è stato interamente coperto dal 1° gennaio 2022, con l'immissione in ruolo di 5 dirigenti, al termine della procedura concorsuale bandita con decreto del Segretario generale 28 settembre 2020, n. 373, in attuazione della programmazione approvata con deliberazione 274/2021.

Come disposto con deliberazione 20 giugno 2022, n. 174, la graduatoria del concorso, approvata con decreto del Segretario generale 29 novembre 2021, n. 513, è stata utilizzata fino al 6° posto per la sostituzione di un neodirigente che, durante il periodo di prova, dopo un breve periodo di comando, è stato trasferito presso un'altra pubblica amministrazione.

Con il medesimo provvedimento è stato disposto il riordino degli uffici incardinati nel Servizio Commissioni permanenti e speciali e rapporti con la Giunta ed è determinato in 19 unità il numero delle strutture dirigenziali del Consiglio regionale, nel rispetto delle prescrizioni di razionalizzazione e contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Attualmente risulta coperta con interim una posizione dirigenziale a seguito dell'aspettativa concessa a un dirigente per assumere un incarico presso un'istituzione privata.

Dal 1° gennaio 2023, inoltre, si renderà vacante una posizione dirigenziale per collocamento a riposo del dirigente incaricato.

### **RISORSE PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO E AGGIORNAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE**

Le risorse destinate all'assunzione del personale dirigenziale dalla programmazione approvata con deliberazione 274/2021 sono state interamente spese.

Alla data odierna, è possibile stimare le seguenti risorse da destinare alle assunzioni di personale dirigenziale:

cessazioni dal servizio 2022/2023				
	anno cessazione	stip. Tab. su 13 mesi		turn over al 100%
1	2022	€ 45.260,77	100%	€ 45.260,77
1	2023	€ 45.260,77	100%	€ 45.260,77
2				€ 90.521,54

La quantificazione dei risparmi di spesa legati alle cessazioni dal servizio è calcolata con riferimento al trattamento tabellare annuo (comprensivo del rateo di tredicesima) previsto per la qualifica dirigenziale. Il valore del trattamento tabellare è quello previsto dal CCNL 18 dicembre 2021.

Nel 2023 è autorizzata la copertura di una posizione dirigenziale, mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico approvata con decreto del Segretario generale 513/2021, fatte salve scelte diverse legate all'organizzazione della struttura consiliare.

spesa assunzioni 2023				
posti	dirigenti	stip. Tab. su 13 mesi		turn over al 100%
1	utilizzo graduatoria	€ 45.260,77	100%	€ 45.260,77
				€ 45.260,77