DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 23 del 25 febbraio 2021

Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2021-2023.

[Organizzazione amministrativa e personale regionale]

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Ai sensi dell'articolo 39, commi 1 e 19, della legge 449/1997 e dell'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 l'Ufficio di presidenza deve procedere all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale in funzione delle finalità di accrescere l'efficienza, in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, di razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica, e di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Il piano deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter del decreto legislativo 165/2001, come introdotto dal decreto legislativo 75/2017. Le linee di indirizzo sono state approvate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018.

In attuazione della disciplina citata, con il presente provvedimento si procede all'approvazione del piano per il triennio 2021-2023 sulla base delle segnalazioni di fabbisogni.

LA DOTAZIONE ORGANICA E IL PERSONALE IN SERVIZIO

Nel comma 2 dell'articolo 46 dello Statuto del Veneto è contenuta la previsione di un *ruolo organico separato*, che dà autonomia piena all'Amministrazione del CRV e che significa, tra l'altro, anche specifiche disposizioni di organizzazione e gestione del personale, inclusi i sistemi di valutazione delle prestazioni.

L'articolo 58 dello Statuto al comma 3 reca la previsione dell'organizzazione amministrativa della Regione che si articola in una Segreteria generale della programmazione, cui è preposto un dirigente nominato dalla Giunta regionale, e in una *Segreteria generale del Consiglio regionale*, cui è preposto un dirigente nominato dal Consiglio stesso.

L'attuazione della succitata disposizione statutaria è avvenuta con la disciplina prevista al Capo I "*Articolazioni organizzative*" del Titolo V "*Organizzazione*" della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53 "Autonomia del Consiglio regionale" (articoli da 15 a 25).

L'articolo 15 della l.r. n. 53/2012 contiene la previsione della Segreteria generale quale *forma organizzativa della struttura amministrativa del Consiglio regionale*.

L'articolo 18 della l.r. n. 53/2012 prevede l'articolazione della Segreteria generale in servizi consiliari, qualificabili come *strutture amministrative complesse di primo livello*, con pari dignità e pari poteri, dotati di autonomia funzionale e gestionale, che costituiscono i centri di responsabilità del CRV, con attribuzioni di risorse e capacità di spesa.

L'Ufficio di presidenza ha provveduto ad articolare il primo livello organizzativo della struttura amministrativa del CRV, costituendo 6 servizi consiliari, che sono stati riorganizzati nel corso del 2016 nei seguenti: Servizio affari giuridici e legislativi (in sigla SAGL), Servizio attività e rapporti istituzionali (in sigla SARI), Servizio amministrazione bilancio servizi (in sigla SABS), Servizio di vigilanza sul sistema socio-sanitario (in sigla SVSS), Servizio affari generali (in sigla SAG), Servizio per la comunicazione (in sigla SCOM).

Le altre *strutture dirigenziali di secondo livello* sono uffici e posizioni dirigenziali individuali (articoli 23 e 24 della l.r. 53/2012).

L'Ufficio di presidenza ha nominato i dirigenti e stabilito le relative attribuzioni.

L'organizzazione del CRV è completata con unità operative e di staff (articoli 25 e 26 della l.r. 53/2012).

Il Segretario generale ha provveduto a costituire, con propri provvedimenti, dette unità per l'esercizio di specifiche funzioni tecnico-amministrative, attribuendo le correlate alte professionalità e posizioni organizzative.

I dirigenti capi dei servizi interessati e il Segretario generale - per le unità operative direttamente afferenti - hanno nominato i relativi responsabili e titolari.

L'articolo 56, comma 2, della lr 53/2012 stabilisce che

2. La dotazione organica del Consiglio regionale, comprensiva della dotazione, specificatamente individuata, degli organismi di garanzia istituiti presso il Consiglio regionale, è definita dall'Ufficio di presidenza entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge nei limiti stabiliti dalla tabella 1 di cui all'allegato C.

L'articolo 57 della l.r. n. 53/2012 dispone quanto segue:

Art. 57 - Misure per la riduzione della dotazione organica del Consiglio regionale.

1. Il Consiglio regionale del Veneto, nell'esercizio delle proprie attribuzioni di autonomia quale assemblea legislativa regionale, ritenendo di conformarsi alle azioni di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni previste dall'articolo 2 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario" convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, opera per perseguire, nel triennio successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, un obiettivo di riduzione, nella misura del venti per cento per il personale dirigenziale e del dieci per cento per il personale non dirigenziale, della propria dotazione organica così come definita ai sensi dell'articolo 56 della presente legge.

2. Per le unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito delle riduzioni previste dal comma 1 nonché per i casi di eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie della amministrazione, vengono avviate le procedure di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001, adottando anche le procedure e misure di cui alla lettera a) del comma 11 dell'articolo 2 del decreto legge n. 95 del 2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 135 del 2012.

Alla fine del 2013, completato almeno nelle sue parti essenziali il processo riorganizzativo, l'Ufficio di presidenza ha valutato un percorso di rimodulazione della dotazione organica del Consiglio che fosse coerente con gli obiettivi di riduzione dei costi della politica, con il ridimensionamento del numero dei componenti dell'Assemblea legislativa della X legislatura, con l'esigenza di una ridistribuzione più funzionale del personale consequenziale anche al regime limitativo del *turn over*, tenuto conto dell'importante strumento consentito dalle norme sul collocamento a riposo del personale eccedente che matura il diritto a pensione secondo le regole "pre-Fornero" entro il 31 dicembre 2016.

Con propria deliberazione n. 143 del 27 dicembre 2013, l'Ufficio di presidenza ha rideterminato, in attuazione dell'articolo 57 della lr 53/2012, la dotazione organica del CRV, comprensiva della dotazione, specificatamente individuata, degli organismi di garanzia istituiti presso il CRV, come riportato nella seguente tabella:

Dotazione organica del CRV approvata con dupcr 143/2013

Categorie	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale
Dirigenti	12	2	14
D3	12	3	15
D1	33	5	38
C	56	5	61
B3	25	3	28
B1	16	1	17
Totale	154	19	173

Al 31 dicembre 2016 è terminato il processo di assorbimento delle eccedenze di personale conseguente ai provvedimenti sopra citati e di conseguenza è diventata possibile una pianificazione dei fabbisogni di personale a partire dal 2017.

L'Ufficio di presidenza ha approvato annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale e rimodulato di conseguenza la dotazione organica come mostrato nelle seguenti tabelle:

Dotazione organica del CRV approvata con dupcr 64/2017

Categorie	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale
Dirigenti	12	2	14
D3	7	3	10
D1	35	5	40
C	59	5	64
B3	26	3	29
B1	15	1	16
Totale	154	19	173

Dotazione organica del CRV approvata con dupcr 63/2018

Categorie	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale
Dirigenti	12	2	14
D3	9	1	10
D1	37	5	42
C	57	10	67
B3	25	2	27
B1	17	2	19
Totale	157	22	179

Dotazione organica del CRV approvata con dupcr 21/2019

Categorie	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale
Dirigenti	12	2	14
D3	8	1	9
D1	39	7	46
C	56	6	62
B3	26	2	28
B1	18	1	19
Totale	159	19	178

Nel 2020 il Consiglio regionale si è limitato a completare alcune procedure di reclutamento previste per l'anno 2019 dal Piano dei fabbisogni 2019-2021 approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 21 del 8 maggio 2019 e non ha approntato un nuovo piano, in ragione delle problematiche inerenti l'applicazione dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, difficoltà descritte nel successivo paragrafo relativo alla capacità assunzionale.

Il raffronto tra il personale di ruolo e la dotazione organica del Consiglio regionale e degli organismi di garanzia ad oggi è mostrato nella tabella seguente:

Categorie	Dotazione organica (Dupcr 21/2019)			Personale di ruolo (*)			crv	Posti vacanti	
	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale		Organismi di garanzia	totale
Dirigenti	12	2	14	12	1	13	0	1	1
D3 (**)	8	1	9	6		6	2	1	3
D1 (**)	39	7	46	33	4	37	6	3	9
C	56	6	62	46	4	50	10	2	12
B3	26	2	28	21	3	24	5	-1	4
B1	18	1	19	16	2	18	2	-1	1
Totale	159	19	178	134	14	148	25	5	30

(*) alla data del 1° febbraio 2021

(**) Categoria D ai sensi dell'articolo 11 del CCNL 2016-2018 Comparto Funzioni locali

Tenuto conto delle cessazioni previste per gli anni 2021 (da febbraio), 2022 e 2023 i posti vacanti sono riportati nella tabella che segue:

Categorie	Posti vacanti attuali	Cessazioni 2021	Cessazioni 2022	Cessazioni 2023	Posti vacanti al 31/12/2021	Posti vacanti al 31/12/2022	Posti vacanti al 31/12/2023
Dirigenti	1	1	0	0	2	2	2
D3	3	0	0	0	3	3	3
D1	9	0	0	0	9	9	9
C	12	0	2	0	12	14	14
B3	4	1	0	0	5	5	5
B1	1	0	0	1	1	1	2
Totale	30	2	2	1	32	34	35

Inoltre, si deve considerare che come mostra chiaramente la tabella seguente una parte del personale di ruolo del Consiglio regionale non è attualmente in servizio presso le strutture della Segreteria generale in quanto è assegnato alle segreterie degli organi e dei gruppi consiliari ai sensi della l.r. 53/2012 (11 unità) o è comandato in uscita o in aspettativa (4 unità).

Personale di ruolo del CRV				
Categorie	in servizio presso strutture amministrative	assegnato alle segreterie degli organi e dei gruppi	comandato in uscita o in aspettativa	Totale
Dirigenti	12		1	13
D3	6			6
D1	31	4	2	37
C	44	6		50
B3	22	1	1	24
B1	18			18
Totale	133	11	4	148

A compensazione del personale di ruolo attualmente non in servizio (in quanto comandato in uscita, in aspettativa o assegnato alle segreterie degli organi e dei gruppi consiliari) sono stati attivati 19 comandi. Il quadro del personale in servizio complessivamente per categoria nelle strutture della Segreteria generale è il seguente:

Personale in servizio presso le strutture amministrative			
Categorie	Personale di ruolo del CRV in servizio	personale comandato in entrata	Totale
Dirigenti	12	1	13
D3	6	2	8
D1	31	7	38
C	44	4	48
B3	22	4	26
B1	18	1	19
Totale	133	19	152

A fronte di una dotazione organica di 178 unità il personale di ruolo in servizio risulta essere di 133 unità a cui si aggiungono 19 persone in comando dalla Giunta regionale e da altri enti per un totale di 152 dipendenti.

Sulla base della situazione del personale in servizio sopra illustrata e della programmazione delle attività approvata dall'Ufficio di presidenza per il triennio 2021-2023 il 12 gennaio 2021 il Comitato di direzione ha raccolto le necessità di personale segnalate dai componenti, dei quali nessuno ha dichiarato eccedenze di personale.

Il quadro dei fabbisogni di personale segnalati dai componenti del Comitato di direzione è riportato nell'allegato A, dove viene anche rappresentata la situazione attuale del personale in servizio per struttura, con indicazione distinta dei fabbisogni e del personale in servizio per gli organismi di garanzia.

Per quanto attiene alle strutture della Segreteria generale diverse da quelle a supporto degli organismi di garanzia, a fronte di una dotazione organica di 159 unità, il personale di ruolo in servizio risulta essere di 119 unità, a cui si aggiungono 11 persone in comando dalla Giunta regionale e da altri enti per un totale di 140 dipendenti con un fabbisogno ulteriore di 28 unità, con cessazioni future di 5 unità.

Nell'allegato A sono riportati la situazione del personale in servizio e i fabbisogni segnalati dagli Organismi di garanzia (Corecom e Garante dei diritti della persona).

A fronte di una dotazione organica di 19 unità, il personale di ruolo in servizio risulta essere di 14 unità, a cui si aggiungono 8 persone in comando dalla Giunta regionale e da altri enti per un totale di 22 dipendenti con un fabbisogno ulteriore di 4 unità, con nessuna cessazione futura prevista.

Le funzioni di supporto agli organismi di garanzia dovranno essere garantite nel rispetto del tetto dato dalla spesa corrispondente alla dotazione complessiva del Consiglio regionale del Veneto approvata dall'Ufficio di presidenza da ultimo con deliberazione n. 64 del 28 luglio 2017.

I VINCOLI NORMATIVI AL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

La dotazione organica

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 la dotazione organica è rimodulata annualmente sulla base degli effettivi fabbisogni di personale programmati nei limiti della spesa potenziale massima prevista dalla normativa vigente.

Tetto della spesa di personale (spesa potenziale massima)

L'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 prevede il divieto di procedere ad assunzione di personale in caso di mancata riduzione delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (come rappresentato nell'allegato E). Tale tetto è stato determinato con deliberazione n. 4 del 18 gennaio 2017.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, lettera b) della l.r. 53/2012 la dotazione organica del Consiglio regionale, comprensiva della dotazione, specificatamente individuata, degli organismi di garanzia istituiti presso il Consiglio regionale, è definita dall'Ufficio di presidenza nei limiti stabiliti dalla tabella 1 di cui all'allegato C della citata legge.

Capacità assunzionale

L'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato delle regioni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, 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, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3 del citato decreto-legge n. 4 del 2019. L'articolo 3, comma 5-sexies del citato decreto-legge n. 90 del 2014, secondo cui per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*.

L'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità

finanziaria, stabilendo che:

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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

In attuazione di tale norma è stato emanato il decreto 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni" che stabilisce il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2 del D.L. n. 34/2019, non deve essere superiore alla percentuale del 9,5% per le regioni, come quella veneta, che hanno da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti. Il medesimo decreto prevede un regime transitorio all'art. 5:

1. In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni di cui all'art. 4, comma 2, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

La Regione del Veneto con la legge regionale 24 luglio 2020, n. 29 "Misure attuative per la definizione della capacità assunzionale della Regione del Veneto", ha dettato la disciplina per coordinare le assunzioni di personale di Giunta e Consiglio in quanto dotati di autonomi ruoli, piani dei fabbisogni e poteri di reclutamento del personale, al fine di garantire il rispetto dei valori di soglia massima della spesa di personale della Regione definiti dal D.M. 3 settembre 2019 in attuazione dell'articolo 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34. In particolare, ha previsto che il riparto della capacità assunzionale dell'Ente regione fra Giunta regionale e Consiglio regionale avvenga in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale in servizio, come registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato dalla Giunta regionale e dal Consiglio regionale; contestualmente è stato introdotto anche un profilo di flessibilità, al fine di poter corrispondere alle esigenze peculiari e specifiche che nel corso degli anni, e a fronte dei relativi piani triennali di fabbisogno del personale, possono venire a determinarsi: ovvero il ricorso allo strumento dell'intesa fra Giunta regionale ed Ufficio di presidenza del Consiglio regionale per definire diverse forme di riparto per il rispettivo utilizzo della capacità assunzionale della Regione del Veneto, fermo restando il rispetto del limite di spesa massima complessiva.

Nei confronti di tale legge il Consiglio dei Ministri nella seduta del 10 settembre 2020 ha deciso di promuovere questione di illegittimità costituzionale ai sensi dell'articolo 127 della Costituzione.

Nell'allegato B al presente provvedimento è determinata la capacità assunzionale per gli anni 2021, 2022, 2023 nel rispetto della disciplina illustrata nel presente paragrafo.

Vincoli sulle modalità procedurali di reclutamento

L'articolo 30, comma 2-bis, del d.lgs. 165/2001 prevede quanto segue:

2-bis. 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.

Ai sensi dell'articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001, prima di avviare le procedure di reclutamento e prima delle assunzioni a tempo indeterminato è d'obbligo comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

Adempimenti propedeutici alle assunzioni di personale

La normativa vigente prevede il divieto di procedere ad assunzioni con qualsiasi forma nei seguenti casi:

- mancata approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del Dlgs 198/2006);
- mancata adozione del Piano delle performance (articolo 10, comma 5, del Dlgs 150/2009);
- violazione del limite relativo alla spesa del personale stabilito dall'articolo 1, commi 557-ter e 557-quater, della legge 296/2006 (valore medio sostenuto nel triennio 2011/2013);
- mancata rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (articolo 6, comma 6, del Dlgs 165/2001);
- mancata ricognizione annuale delle eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del Dlgs 165/2001);
- mancato rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti. In dettaglio, il divieto di assunzione è contenuto nell'articolo 9, comma 3-bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del DI n. 66/2014;
- 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 (articolo 9, comma 1-quinquies, del DI n. 113/2016);
- dal 2019, la legge 145/2018 elimina il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio (comma 823); sul punto, la circolare 3/2019 della Ragioneria generale dello Stato ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale. Nel documento si legge, infatti, che "le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145".

Obblighi di assunzione del personale delle categorie protette

Va inoltre rispettato l'obbligo di assunzione anche in soprannumero delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente. I criteri di computo della quota di riserva rimangono quelli indicati dagli articoli 4 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

IL PIANO ASSUNZIONI PER IL TRIENNIO 2021-2023 E LA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

Sulla base dei fabbisogni di personale, tenuto conto della nota prot. 4205 del 17/02/2016 a firma del Segretario generale, nel rispetto della spesa potenziale massima e del budget assunzionale sopra descritti, si approva il piano assunzioni 2019-2021 come in allegato C.

Per i fabbisogni delle strutture della Segreteria generale come individuati nell'allegato A al presente provvedimento si propone l'avvio delle ordinarie procedure di reclutamento:

- attraverso l'esperimento della mobilità esterna, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 per i profili professionali e categorie indicate;
- completato il percorso di reclutamento ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, si procederà all'indizione di procedure concorsuali pubbliche per i profili professionali e categorie indicate, previa verifica della disponibilità di graduatorie regionali compatibili per categoria e profilo in applicazione dell'articolo 29, comma 2, della lr 53/2012 e ai fini dell'economicità delle procedure.

Per le assunzioni riservate alle categorie protette si procederà secondo quanto previsto dalla normativa in materia nell'ambito delle assunzioni programmate.

La dotazione organica viene ridefinita in relazione ai fabbisogni di personale programmati con il presente provvedimento come da allegato D, nel rispetto dei limiti di spesa sopra descritti.

La presente proposta di rimodulazione della dotazione organica ha formato oggetto di apposita comunicazione alla Conferenza dei presidenti dei gruppi consiliari ai sensi dell'articolo 10, comma 5, lettera b), della lr 53/2012.

Si stabilisce che per i posti in dotazione organica resi temporaneamente vacanti per effetto di comandi in uscita e assegnazioni alle segreterie degli organi e dei gruppi consiliari ai sensi della lr 53/2012, al netto dei comandi in entrata presso le strutture amministrative, il Segretario generale provvede mediante comandi in entrata (con esclusione del personale dirigente) nel rispetto del limite della spesa potenziale massima.

Infine, per le assunzioni programmate nel piano il Segretario generale potrà procedere a comandi in entrata fino al perfezionamento delle procedure di reclutamento.

L'INFORMATIVA PREVENTIVA ALLE OO.SS.

Del contenuto della presente deliberazione è stata data l'informazione preventiva alle OO.SS. ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001.

IL PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Sulla presente deliberazione è stato acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 72 del decreto legislativo 118/2011.

Tutto ciò premesso, il Relatore propone di sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza il seguente provvedimento.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

- visto l'articolo 33, comma 1, del decreto legge n. 34/2019;
- visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la funzione pubblica 3 settembre 2019;
- viste le leggi regionali n. 53/2012 e n. 29/2020;
- a voti unanimi e palesi;

delibera

1) di approvare quale parte integrante e sostanziale del presente atto quanto riportato in premessa;

2) di determinare come riportato nell'allegato B al presente provvedimento la capacità assunzionale da destinare alle assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo le modalità indicate in premessa;

3) di approvare il Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023 come da allegato C al presente provvedimento e la sua attuazione con le modalità indicate in premessa;

- 4) di rideterminare la dotazione organica del Consiglio regionale come da allegato D al presente provvedimento;
- 5) di prendere atto del parere formulato sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 72 del decreto legislativo 118/2011;
- 6) di pubblicare la presente deliberazione in forma integrale sul BURVET, a cura della Segreteria generale e nella sezione Amministrazione trasparente del sito, a cura della struttura competente come stabilito nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente;
- 7) di trasmettere la presente deliberazione alla Direzione organizzazione e personale della Giunta regionale ai fini dell'adempimento di comunicazione previsto dall'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001.