



Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020.
Aggiornamento Piano assunzioni per l'anno 2018.
Piano assunzioni per l'anno 2019 e per l'anno 2020.

1. Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, PTFP, è un atto di programmazione che deve essere adottato dall'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. L'art. 6, comma 2, del citato D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che le pubbliche amministrazioni adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, con il Documento di Economia e Finanza regionale 2018- 2020, nonché con le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018, pubblicato in data 27/7/2018 nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 173, “*allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini*”.

Il concetto di fabbisogno va valutato sotto il profilo quantitativo, riferito al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, oltre che sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie delle categorie e dei profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Il PTFP si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere motivata. Il PTFP è sottoposto ai controlli preventivi al fine di verificarne la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e alla preventiva informazione sindacale prevista dai contratti collettivi nazionali. È altresì oggetto di pubblicazione, in quanto contenente le informazioni riguardanti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La comunicazione dei contenuti del PTFP è effettuata ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dall'adozione e in assenza di comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. In sede di prima applicazione, il divieto decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle linee direttive ovvero dalla data del 22/9/2018.

2. Il DEFR

Il PTFP si pone in armonia con gli obiettivi generali definiti dal DEFR, che individuano le priorità strategiche della pubblica amministrazione in relazione alle attività ed ai servizi erogati.

Gli obiettivi strategici sono stati definiti nell'Allegato 1 alla Nota di aggiornamento del DEFR 2018-2020, adottata con la deliberazione della Giunta regionale 17 ottobre 2017 n.106/CR, ed approvata dal Consiglio regionale 13 dicembre 2017 n. 183 quale presupposto per la manovra di bilancio 2018-2020 approvata con decreto del Segretario generale alla Programmazione n. 1 del 11 gennaio 2018.

Nel dettaglio con il decreto n.2 del 25 gennaio 2018 del Segretario generale alla Programmazione sono stati individuati - per l'ambito delle Risorse umane - alcuni obiettivi strategici tra cui l'obiettivo 01.10.01 specifico per quanto attiene alle assunzioni di personale. In particolare si prevede la necessità di proseguire con la riduzione progressiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato per arrivare a un rapporto stabile che valorizzi le professionalità acquisite dal personale. In particolare nel 2018 si è dato avvio ai percorsi di stabilizzazione del personale precario e contestualmente è proseguito con lo scorrimento delle graduatorie degli idonei delle procedure concorsuali nei limiti delle possibilità assunzionali.

In questa direttrice si è mossa la Direzione Organizzazione e Personale in questi mesi come verrà precisato di seguito.

3. Il PTFP E PRA

Il PTFP è tra l'altro in linea con il PRA Piano di Rafforzamento Amministrativo che prevede per l'anno 2018 l'indizione di nuove procedure concorsuali per il reclutamento di professionalità specialistiche e



nuove quali lo Specialista dei processi di apprendimento e del lavoro e l'Assistente dei processi di apprendimento e del lavoro.

Nel corso del 2017 sono stati banditi gli avvisi di mobilità esterna, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, per il passaggio diretto nei ruoli regionali dei dipendenti di altre amministrazioni in possesso dello stesso profilo professionale, considerato che il decreto legislativo 165/2001 prevede espressamente che *le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni.*

Con decreti n. 52 del 15 marzo 2018 e n.53 del 15 marzo 2018 sono stati approvati i risultati delle procedure valutative e la graduatoria finale con trasferimento nei ruoli regionali di n.2 dipendenti di categoria D con profilo di specialista dei processi di apprendimento e del lavoro e di 1 dipendente di categoria C con profilo di assistente dei processi di apprendimento e del lavoro.

In questo modo si è dato riscontro alle esigenze segnalate dall' Area capitale umano, considerato tra l'altro che nel frattempo il sistema organizzativo regionale è mutato a seguito del passaggio diretto delle funzioni in materia di formazione e lavoro dalle province alla regione.

4. Quadro normativo delle fonti regolanti le assunzioni

Prima di procedere alle assunzioni di personale, occorre verificare preliminarmente l'osservanza dei seguenti adempimenti:

Tabella 1 "Adempimenti"

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti normativi
1)	Piano triennale dei fabbisogni di personale	La mancata adozione comporta il divieto di assunzione di nuovo personale	Art. 39, comma 1, L. 449/97 Artt. 6 e 6-ter D.Lgs. 165/2001
2)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	La mancata ricognizione comporta il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità degli atti	Art. 33, comma 1, D.Lgs. 165/2001
3)	Conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali dal 2017, in termini di competenza	Il mancato conseguimento comporta il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, a pena di nullità degli atti	Art. 1, comma 475, lett. e) L. 232/2016 Art. 9, comma 1, L. 243/2012
4)	Invio entro il 30 aprile della certificazione attestata i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Il mancato invio comporta il divieto di effettuare assunzioni a tempo indeterminato	Art. 1, comma 470, L. 232/2016
5)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato (dal 2018)	Art. 1, comma 476, L. 232/2016
6)	Piano triennale delle azioni positive	La mancata adozione comporta il divieto di assumere nuovo personale	Art. 48 D.Lgs. 198/2006
7)	Piano della performance	La mancata adozione comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza e/o di collaborazione	Art. 10 Dlgs. 150/2009
8)	Contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto comporta il divieto di assumere a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale	Art. 1, comma 557 e 557 quater, L. 296/2006 Art. 3, comma 5-bis, D.L. 90/2014



9)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei dati alla Banca Dati delle PP.AA.	Divieto di assunzione a qualsiasi titolo (fino all'adempimento degli enti)	Art. 8, comma 1-quinquies D.L. 113/2016
10)	Comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà	Divieto di assunzione a qualsiasi titolo (fino all'adempimento da parte degli enti)	Art. 1, comma 508, L. 232/2016
11)	Mancata certificazione di un credito da parte delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	Art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008
12) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.			

5. Capacità assunzionale e spesa del personale

La Regione del Veneto è chiamata fin dal 2007 al rispetto del contenimento della spesa di personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), differenziati sulla base della tipologia e della situazione organizzativo – finanziaria degli enti locali.

Tale vincolo, unitamente a quello relativo alla percentuale di copertura del turnover, sovrintendono alla programmazione del fabbisogno di personale.

Di seguito si riassumono i vincoli finanziari di spesa del personale e di sostituzione del turnover vigenti per la Regione del Veneto:

Tabella 2 “Vincoli finanziari”

FACOLTA' ASSUNZIONALI			LIMITI DI SPESA PERSONALE	
2018	2019	2020	Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)	
75% spesa cessati 2017 + resti 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019	RIFERIMENTI	Art. 1, comma 557-quater, L. n. 296/2006 Art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014
RIFERIMENTI	Art. 1 comma 228 L n. 208/2015 Art. 3 comma 5 D.L. n. 90/2014 Art. 22 comma 2, D.L. n. 50/2017	NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed IRAP, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali. Componenti di spesa individuate ex art. 1, comma 557, L. n. 296/2006 e Corte Conti sez. Autonomie n. 13/2015	

5.1. *Le componenti di spesa di personale.*

Ai sensi dell'art. 1, commi 557, della L. n. 296/2006 le componenti da considerare ai fini della determinazione della spesa di personale sono:

- le retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- le spese per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile (laddove esistenti);
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese per il personale delle segreterie assessorili, della Vice Presidenza e della Direzione e della Segreteria Particolare del Presidente;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- IRAP;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizioni di comando.

In base alla circolare MEF n. 9/2006, le componenti escluse ai fini della determinazione della spesa di personale ai sensi delle succitate disposizioni di legge sono invece:

- Rimborsi e indennità di trasferta e missione;



- Personale comandato in uscita con rimborso da altri enti ed amministrazioni;
- Spese per la formazione del personale;
- Spese per tirocini formativi e stage;
- Spese derivanti dai rinnovi contrattuali;
- Spese per personale appartenente alle categorie protette per cui sussiste l'obbligo legale di assunzione della quota minima;
- Spese finanziate esclusivamente con fondi derivanti dall'Unione Europea, fondi privati o fondi statali.

La spesa di personale relativa all'anno 2017, ricavabile dalle tabelle 4.1 e 4.2 della relazione sulla parifica del rendiconto della Regione del Veneto è stata pari a Euro 121.498.435,05. Ai fini dell'obbligo di contenimento, rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 rappresentato da Euro 134.868.503,51, il differenziale è pari a Euro 13.370.068,46.

6. L'organizzazione regionale

La Regione del Veneto opera sul territorio attraverso la gestione diretta di sei Aree:

- Sviluppo Economico con compiti di coordinamento e sviluppo in materia di agricoltura e foreste, artigianato, commercio, energia, industria, ricerca e innovazione;
- Capitale Umano Cultura e programmazione comunitaria con compiti di coordinamento e sviluppo in materia di cultura, sport, formazione e lavoro, istruzione e diritto allo studio, programmazione e programmi comunitari;
- Sanità e sociale con compiti di coordinamento e sviluppo in materia di sanità, sociale, immigrazione, Veneti nel mondo;
- Tutela e Sviluppo del territorio con compiti di coordinamento e sviluppo in materia di ambiente, lavori pubblici, mobilità e trasporti, protezione civile, territorio, valutazione progetti ed investimenti, Venezia e Porto Marghera, edilizia, sicurezza e polizia locale, Superstrada Pedemontana Veneta;
- Risorse Strumentali con compiti di coordinamento e sviluppo in materia di affari generali, bilancio, ragioneria, tributi, federalismo fiscale e finanza;
- Programmazione e sviluppo strategico con compiti di coordinamento e sviluppo in materia di risorse umane, decentramento e federalismo, enti locali, informatica, e-government, relazioni internazionali, statistica, comunicazione e informazione, fiere e promozioni, turismo.

L'organizzazione apicale prevede altresì:

- la Segreteria della Giunta Regionale, con compiti di verifica e di gestione degli atti del Presidente e della Giunta Regionali, di coordinamento dei rapporti Stato/regione, di coordinamento degli affari legislativi;
- la Direzione del Presidente con compiti di supporto all'attuazione del programma del Presidente in collaborazione con Segreteria Generale della Programmazione e Segreteria della Giunta regionale; nei rapporti del Presidente con le istituzioni locali, regionali, statali e soprannazionali, nonché con le organizzazioni economiche, sociali, professionali e culturali e con gli altri organi della Regione; nelle attività di nomina, delega e designazione di competenza del Presidente; nell'esame degli atti predisposti dagli uffici regionali ai fini dell'inoltro alla firma del Presidente; nell'attività di comunicazione e informazione e delle relazioni internazionali;
- la Segreteria generale della Programmazione con compiti di monitoraggio dell'attuazione degli indirizzi per la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa delle strutture della Giunta regionale e lo stato di avanzamento nella realizzazione dei piani, dei programmi e dei progetti e per il conseguimento degli obiettivi; Autorità di Audit per i programmi cofinanziati con fondi strutturali europei FSE e FESR,; controllo di secondo livello delle operazioni cofinanziate dai fondi strutturali nei programmi di cooperazione transfrontaliera e territoriale.
- l'Avvocatura regionale con compiti di coordinamento degli affari legali;
- il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza con compiti legati alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità, all'applicazione del Regolamento 2016/679/UE, noto come GDPR (*General Data Protection Regulation*).



7. La dotazione organica

La DGR n. 1733 del 1.12.2015 ha determinato l'ampliamento della dotazione organica delle strutture della Giunta Regionale del Veneto, tenuto conto dell'inserimento nei ruoli regionali del personale provinciale adibito alle funzioni non fondamentali in attuazione della L.R. n. 19/2015 attuativa della L. n. 56/2014, meglio nota come Legge Delrio.

Successivamente con DGR n. 703 del 17.5.2016 la dotazione organica per il personale con qualifica dirigenziale era stata oggetto di riduzione. Tale dotazione è stata confermata con la DGR n. 1370 del 29.8.2017, recante il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017/2019, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2017.

Con DGR n. 3 del 5.1.2018 sono stati adottati alcuni provvedimenti esecutivi, con particolare riguardo al trasferimento di strutture e personale ad Azienda Zero, in attuazione della L.R. n. 19/2016 e all'assetto di alcune strutture dell'organizzazione di Giunta interessate dalle deliberazioni nn. 2100 e 2101 del 19.12.2017. Con particolare riferimento alla dotazione organica del personale con qualifica dirigenziale, dalla data del 1°.2.2018 si è disposta un'ulteriore riduzione di 5 unità.

Successivamente, a seguito del trasferimento di personale regionale delle categorie a favore di Azienda Zero, si rende necessario procedere ad un'ulteriore riduzione della dotazione organica della categoria D per n. 10 posti e della categoria C per n. 5 posti, da considerarsi come spesa potenziale massima sostenibile, non valicabile dal PTFP, fermo restando il rispetto dei tetti di spesa del personale imposti alle regioni ed agli enti territoriali dalla normativa vigente.

Pertanto la nuova dotazione organica regionale è la seguente:

Tabella 3 "Dotazione organica"

Dotazione organica Regione del Veneto – Giunta Regionale						
	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Totale	204	1295	882	657	2	3040

8. Il personale in servizio complessivamente al 31.8.2018

Il personale complessivamente in servizio nelle strutture della Giunta Regionale del Veneto è così distribuito:

Tabella 4 "Personale in servizio della Regione del Veneto – Giunta Regionale"*

Regione del Veneto – Giunta Regionale			
	Dirigenza	Comparto	totale
SGP	3	30	33
Segreteria di Giunta	7	76	83
Direzione del Presidente	3	15	18
Avvocatura regionale	5	29	34
Area Tutela e sviluppo del territorio	46	818	864
Area Sviluppo economico	24	235	259
Area Sanità e sociale	21	140	161
Area Risorse strumentali	16	290	306
Area Capitale Umano, cultura e programmazione comunitaria	17	268	285
Area Programmazione e sviluppo strategico	23	318	341
Responsabile Anticorruzione	1	3	4



Uffici Provinciali funzioni non fondamentali	5	319	324
Ufficio Stampa	0	6	6
AVEPA	0	32	32
Comandi - distacchi presso Consiglio regionale/altre amministrazioni, incarichi presso altre amministrazioni, aspettative	9	39	48
Totale	180	2618	2798

* Nel personale in servizio si tiene conto del personale di ruolo, comandato in entrata/in uscita, distaccati in uscita.

Il personale a tempo parziale alla data del 31 agosto 2018 è così articolato all'interno delle categorie:

Tabella 5 "Personale a tempo parziale della Regione del Veneto – Giunta Regionale"

Categoria	Numerosità part time	Teste equivalenti	Spesa part time	Spesa equivalente
A	0.92	1	29.110,44	31.597,13
B	71.95	97	2.582.134,33	3.481.898,38
C	135.66	177	5.285.354,95	6.897.005,27
D	73.45	104	3.290.503,59	4.669.084,6
	281.98	379	11.187.103,31	15.079.585,38

La spesa effettivamente sostenuta per tale tipologia di rapporto di lavoro è pari a Euro 11.187.103,31. Nel caso di un ipotetico rientro a tempo pieno di tutto il personale attualmente in part time si registrerebbe un aumento di spesa pari a Euro 3.892.482,07. Tuttavia, i dati relativi al triennio 2016/2018 evidenziano che si assiste ad un rientro al tempo pieno di circa 10 unità di personale all'anno per un incremento teorico di spesa annuo pari a circa Euro 400.000.

9. Il personale comandato

Il personale comandato in entrata alla data del 31 agosto 2018 è così articolato:

Tabella 6 "Personale in comando in entrata della Regione del Veneto – Giunta Regionale"

Categoria	Numerosità	Spesa annua
B	2	69.737,82
C	16	590.670,48
D	23	990.158,75
Dirigenti	17	2.005.993,47
Totale complessivo	45	3.656.560,52

Nel corso del 2018, al fine di rispondere alle esigenze organizzativo – funzionali delle strutture regionali di rispettiva assegnazione, si ipotizza la stabilizzazione di 6 unità di personale, 3 in categoria D e 3 in categoria C, in posizione di comando in entrata.

Per ciò che concerne il personale regionale, comandato in uscita, l'articolazione è la seguente:

Tabella 7 "Personale in comando in uscita della Regione del Veneto – Giunta Regionale"

Categoria	Numerosità	Spesa annua
B	4	137.565,29
C	1	36.769,94



D	5	223.978,08
Dirigenti	2	259.455,95
Totale complessivo	12	657.769,26

In ipotesi di cessazione delle posizioni di comando in uscita attualmente in essere, la spesa di personale subirebbe un aumento pari a Euro 657.769,27.

Alla luce delle tabelle sopra indicate l'aumento di spesa teoricamente sostenibile nel corso del 2018, dovuto al rientro di parte del personale a part time e del personale dipendente della Giunta Regionale in comando in uscita risulterebbe pari a Euro 1.057.769,26. Pertanto il differenziale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 risulta pari a Euro 12.312.299,20.

10. Mobilità in entrata e in uscita.

Nel corso del 2018 il personale collocato nei ruoli regionali attraverso l'istituto della mobilità in entrata è di seguito articolato:

Tabella 9 "Mobilità in entrata della Regione del Veneto – Giunta Regionale"

Categoria	Unità
B	2
C	11
D	6
Totale	19

Per quanto concerne invece il personale trasferito ad altre pubbliche amministrazioni la situazione è la seguente:

Tabella 10 "Mobilità in uscita della Regione del Veneto – Giunta Regionale"

Categoria	Unità
B	3
C	11
D	17
Dirigenti	2
Totale	33

Per quanto sopra, la spesa per il personale in entrata è stata ampiamente compensata dai trasferimenti del personale in mobilità in uscita.

11. Personale delle province ricollocato nei ruoli regionali

La L.R. n. 30/2016 ("Collegato alla legge di stabilità regionale 2017"), agli articoli 1-6, delinea un ampio progetto di riordino normativo delle funzioni non fondamentali delle Province e della Città metropolitana di Venezia, così da prevedere da un lato la riallocazione in capo alla Regione di una serie di funzioni (indicate nell'Allegato A della medesima legge regionale), comprese le funzioni di vigilanza svolte dalla Polizia provinciale e, dall'altro lato, la conferma in capo alle Province delle funzioni non fondamentali in materia di Formazione Professionale – Cave – Parchi – Sport – Protezione Civile e Cultura, già conferite in base alla normativa regionale.



Recependo le indicazioni formulate dalle Strutture regionali interessate, in sinergia con gli Assessorati di riferimento, nonché gli indirizzi condivisi tra la Regione e gli Enti interessati, è stato avviato un processo di riordino rivolto a realizzare un sistema integrato di *governance* locale che fa leva sulle seguenti linee direttrici: 1) riallocazione in capo alla Regione di una serie di funzioni non fondamentali, già conferite alle Province ed alla Città metropolitana di Venezia e individuate nell'allegato A del Collegato alla finanziaria; 2) conferma in capo alle Province e alla Città metropolitana di Venezia delle altre funzioni non fondamentali, diverse da quelle elencate nell'Allegato A, ossia le funzioni in materia di pianificazione territoriale, protezione civile, formazione professionale, cultura, sport, cave, parchi (art. 1 comma 2); 3) proroga per l'anno 2017 del regime transitorio previsto dall'art. 5 della L.R. n. 19/2015 per la gestione delle funzioni in materia di mercato del lavoro (art. 1, comma 8).

La L.R. n. 45/2017 ("Collegato alla legge di stabilità 2018"), ha operato il definitivo riordino normativo per i settori del turismo (articoli 9-11) e agriturismo (art. 22), nonché in materia di politiche sociali (art. 46), in conformità alla riallocazione delle funzioni ex provinciali in capo alla Regione. Con DGR n. 830 si è l'8.6.2018 si è provveduto a delineare a far data dal 1°1.2019 il nuovo modello organizzativo per l'esercizio delle funzioni non fondamentali delle Province e della Città metropolitana di Venezia riallocate in capo alla Regione in materia di turismo e di agriturismo.

Con la delibera n.819 adottata nella seduta dell'8 giugno 2018 la Giunta regionale ha definito l'assetto organizzativo per l'esercizio delle funzioni non fondamentali riallocate in capo alla Regione in materia di servizi sociali, ha individuato il personale regionale in servizio presso le province e la Città Metropolitana che, cessato dal distacco presso gli enti locali, è passato in distacco presso le aziende sanitarie dal 1 agosto 2018 e approvato la convenzione con le aziende sanitarie per l'assegnazione del personale e delle risorse economiche necessarie all'esercizio delle funzioni.

Infine con DGR n. 451 del 10.4.2018 è stata approvata la Convenzione che prevede il trasferimento del personale dai Centri per l'Impiego della Città Metropolitana e delle province nella dotazione organica di Veneto Lavoro per l'esercizio delle funzioni in materia di formazione professionale. In tale modo si sta completando il modello organizzativo delineato dalla L.R. n. 45/2017 ("Collegato alla legge di stabilità 2018").

12. Il personale a tempo determinato

Con il D.Lgs. n. 75/2017, all'art. 20 è stata sancita la possibilità per le pubbliche amministrazioni di procedere alla stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato, al fine di superare il precariato, valorizzandone la professionalità acquisita, qualora il personale sia in possesso dei requisiti di legge.

La Regione del Veneto, già con DGR n. 1370 del 29.8.2017, ha previsto tra i punti programmatici del piano triennale dei fabbisogni di personale 2017/2019, il superamento del precariato attraverso il recepimento della suindicata normativa nazionale.

Con successiva deliberazione n. 1863 del 22.11.2017, la Giunta Regionale incaricava la Direzione Organizzazione e Personale alla pubblicazione di un avviso volto ad acquisire le dichiarazioni di interesse alla stabilizzazione dei soggetti in possesso dei requisiti di legge. A seguito della pubblicazione dell'avviso e delle dichiarazioni di interesse pervenute nonché delle assunzioni effettuate utilizzando le graduatorie di concorso approvate nel corso del 2017, risultavano alla data del 15 maggio 2018 stabilizzabili le seguenti unità: n. 7 di categoria C, profilo economico, n. 9 di categoria D, profilo economico, n. 11 di categoria D, con profilo amministrativo, n. 4 di categoria D, con profilo agroforestale, n. 2 di categoria D, con profilo ingegneristico e n. 1 di categoria B1 con profilo esecutivo.

Con DGR n. 645 del 15.5.2018, la Giunta Regionale ha quindi incaricato la Direzione Organizzazione e Personale alla stipula dei contratti di lavoro a tempo indeterminato dei soggetti, non già dipendenti di ruolo della Regione o di altre amministrazioni, in possesso dei requisiti di cui al citato articolo 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, per i profili C economico e D economico, in quanto risultavano essere esaurite le graduatorie concorsuali approvate nel corso del 2017 per le medesime categorie e profili professionali.

Alla luce di ciò, risultano da stabilizzare entro il 31.12.2020 complessive 18 unità di personale, articolate come segue:

- n. 11 D amministrativo
- n. 4 D agroforestale
- n. 2 D ingegneristico



- n. 1 B1 esecutivo

Il percorso di stabilizzazione terrà conto degli indirizzi della DGR n. 1863/2017, la quale dà priorità allo scorrimento delle graduatorie concorsuali, oltre che del rispetto della capacità assunzionale che verrà calcolata per gli anni 2019 e 2020, a valere sulle cessazioni 2018 e 2019, nonché del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006.

13. Le categorie protette

Alla data del 31.12.2017 risultavano in servizio 141 unità disabili e appartenenti alle altre categorie protette di cui all'art. 18 della L. n. 68/1999 (vedove e orfani del lavoro, per servizio, di guerra e profughi italiani) computati ai fini della copertura delle rispettive quote di riserva.

In data 10 luglio 2018 veniva sottoscritta con l'Ambito di Venezia di Veneto Lavoro, una Convenzione di Programma ex art. 11 della citata legge n. 68/1999, in base alla quale la Regione del Veneto – Giunta si impegna entro il 31.12.2022 all'inserimento di complessive 30 unità per la categoria dei disabili, attraverso gli strumenti della chiamata numerica dal collocamento obbligatorio per complessive 10 unità con profilo esecutivo, nonché dell'indizione di procedure concorsuali riservate o di utilizzo in convenzione di graduatorie concorsuali di altri enti, previa apposita convenzione, di ulteriori 20 unità per i profili amministrativi e tecnici di categoria C.

In base all'art. 3, comma 6, del D.L n. 90/2014 i limiti della capacità assunzionale come calcolata dal medesimo articolo, nonché dall'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Nel calcolo delle quote d'obbligo, si terrà conto, ad esito della chiusura della fase transitoria della gestione del relativo personale, del personale appartenente alle categorie protette trasferito in Regione dalle Province.

14. Previsioni cessazioni di personale 2018 – 2020

Nel triennio 2018-2020 per ciò che concerne le previsioni di cessazione del personale del comparto a tempo indeterminato della Regione del Veneto, si registrano i seguenti dati di sintesi:

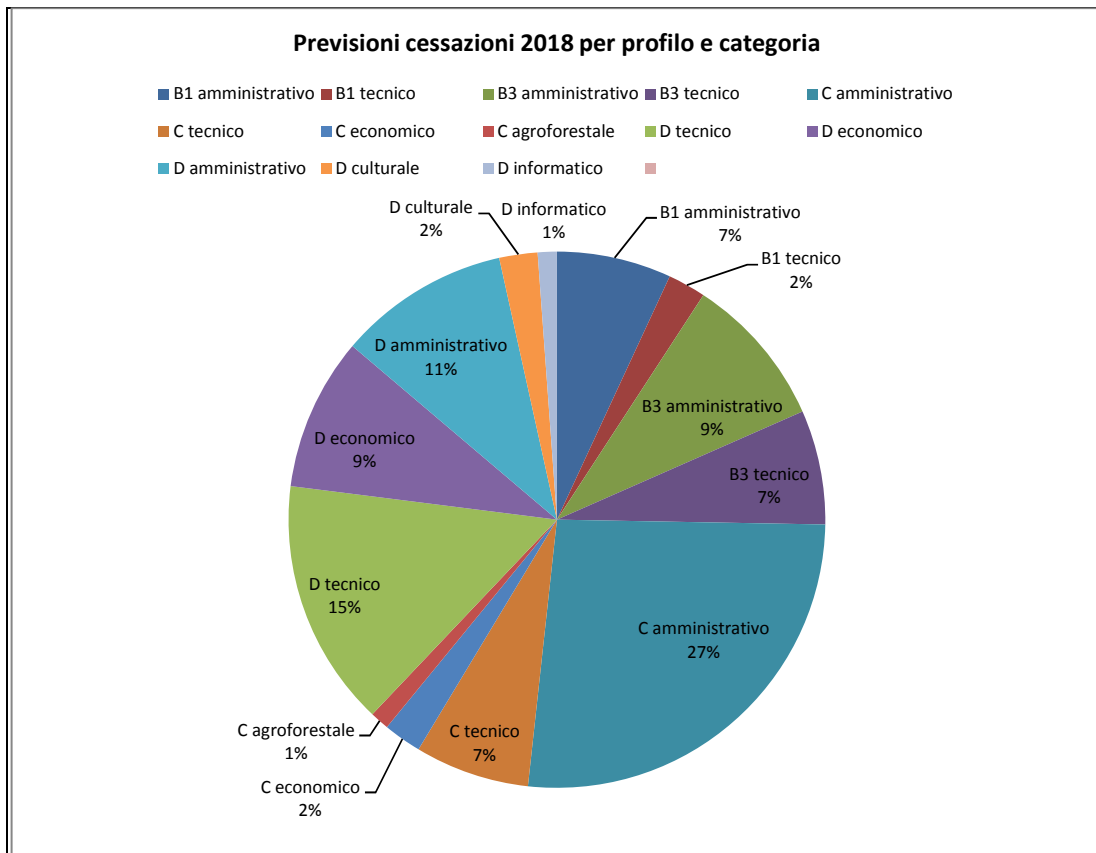
Tabella 11 "Previsioni di cessazione del personale del comparto della Regione del Veneto – Giunta Regionale anni 2018/2020"

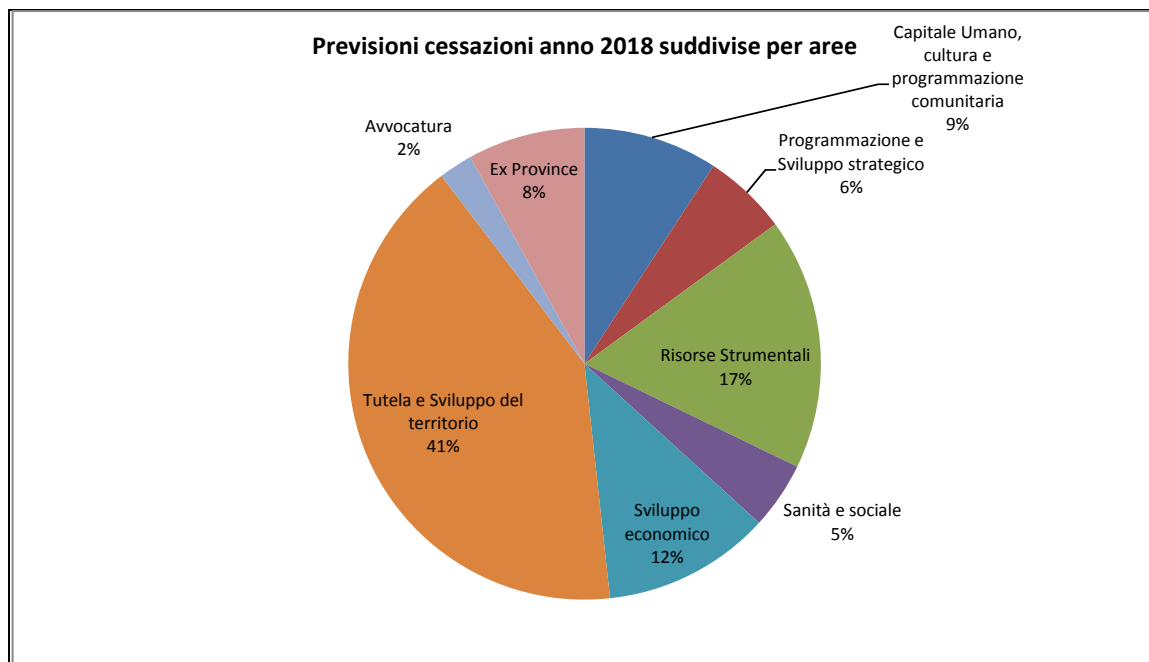
Cessazioni	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
ANNO 2018	33	32	22	87
ANNO 2019	24	13	7	44
ANNO 2020	49	26	32	107

14.1. *Previsioni di cessazione anno 2018 e calcolo della capacità assunzionale per il 2019*

Nel dettaglio le previsioni di cessazione per l'anno 2018, riguardanti 87 unità di personale, in termini di incidenza percentuale su categorie e macroprofili professionali. Le categorie e i profili professionali all'interno delle quali è maggiore la percentuale di cessazioni sono quelle di C1 "Assistente amministrativo" e di D1 "Specialista direttivo tecnico". Le Aree all'interno delle quali è più alta la percentuale delle cessazioni sono: l'Area Tutela e Sviluppo del Territorio e l'Area Risorse Strumentali.







Le cessazioni previste per l'anno 2018 determineranno la seguente capacità assunzionale per l'anno 2019:

Tabella 12 "Calcolo della capacità assunzionale 2019, a valere sulle cessazioni previsionali 2018"

Categoria	Unità di personale	Costo unitario	Totale spesa
B	22	28.380	624.360
C	32	31.121,16	995.877,12
D	33	33.894,54	1.118.519,82
			Euro 2.738.756,94

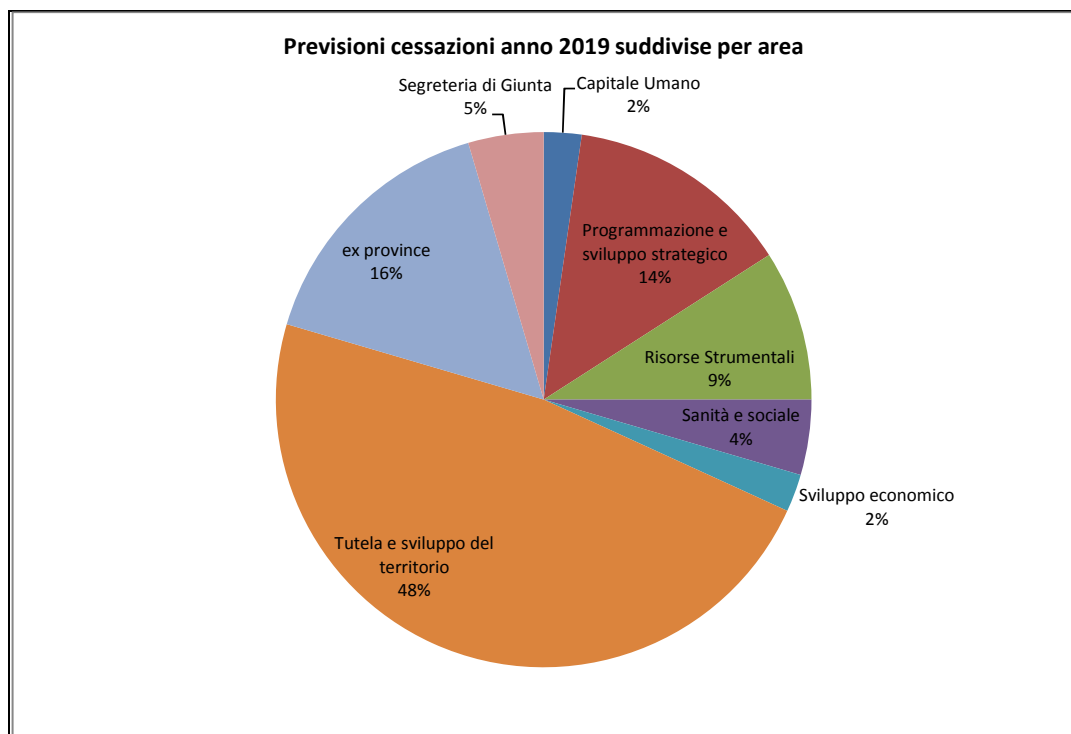
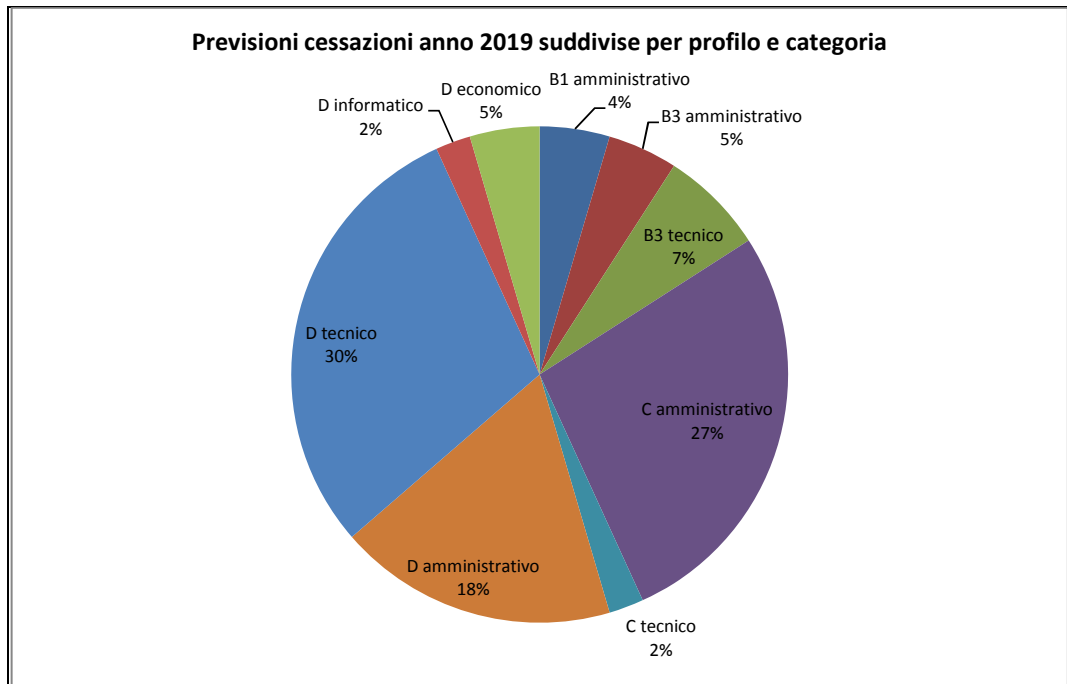
14.2. Previsioni di cessazione anno 2019 e calcolo della capacità assunzionale per il 2020

Nel dettaglio le previsioni di cessazione per l'anno 2019, riguardanti 44 unità di personale, in termini di incidenza percentuale su categorie e macroprofili professionali.

Le categorie e i profili professionali all'interno delle quali è maggiore la percentuale di cessazioni sono quelle di C1 "Assistente amministrativo", D1 "Specialista amministrativo", D3 "Esperto tecnico" e D1 "Specialista direttivo tecnico".

Le Aree all'interno delle quali è più alta la percentuale delle cessazioni sono: l'Area Tutela e Sviluppo del Territorio e l'Area Programmazione e sviluppo strategico. Va altresì considerata l'incidenza in termini percentuali delle cessazioni che si riscontreranno tra il personale ex provinciale, adibito alle funzioni non fondamentali.





Le cessazioni previste per l'anno 2019 determineranno la seguente capacità assunzionale per l'anno 2020:

Tabella 13 "Calcolo della capacità assunzionale 2020, a valere sulle cessazioni previsionali 2019"

Categoria	Unità di personale	Costo unitario	Totale spesa
B	7	28.380	198.660
C	13	31.121,16	404.575,08
D	24	33.894,54	813.468,96
			Euro 1.416.704,04

15. La programmazione del fabbisogno di personale delle categorie per il triennio 2018-2020

15.1. *Aggiornamento del Piano assunzioni anno 2018*

Alla data del 31 agosto 2018 il budget assunzionale residuo per l'anno 2018, come rideterminato dalla DGR n. 34/2018 risultava pari a Euro 589.662,05 e verrà utilizzato per l'assunzione di unità di personale di categoria D e di categoria C, tenendo conto delle esigenze manifestate dalle Aree e delle priorità operative dell'amministrazione.

15.2. *Piano assunzioni 2019*

Sulla base dei dati previsionali di cessazione, il budget assunzionale per l'anno 2019 consentirà l'assunzione di circa 87 unità di personale, calcolando un costo medio pari a Euro 31.132

Si prevede quindi:

A) lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti e di quelle che saranno approvate nel corso del 2018 e del 2019, per un totale di 79 unità:

- 20 unità concorso per D1 amministrativo progetti UE
 - 13 unità concorso per D1 agroforestale progetti UE (con esaurimento graduatoria)
 - 5 unità concorso per D1 ingegneristico progetti UE (con esaurimento graduatoria)
 - 20 unità concorso per D1 tecnico da assegnare all'Area Tutela e Sviluppo del territorio
 - 1 unità concorso per D1 agroforestale ispettore fitosanitario per U.O. Fitosanitario
 - 15 unità concorso per D1 economico
 - 5 unità concorso per C1 economico
- per un totale di 79 unità

B) Stabilizzazione del precariato:

- 6 unità D1 ingegneristico ed agro-forestale
- 1 unità B1 collaboratore esecutivo

Verrà altresì valutata l'opportunità di procedere all'indizione di concorsi pubblici con la previsione della riserva di posti prevista dall'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

C) Ai fini dell'acquisizione di professionalità non reperibili all'interno delle graduatorie vigenti e sempre entro i limiti della capacità assunzionale, con conseguente riduzione degli scorrimenti di cui alla precedente lettera A), si procederà all'indizione delle seguenti procedure concorsuali pubbliche, che potranno prevedere le riserve di cui agli art. 20, comma 2 e 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. n. 165/2001:

- 2 unità di personale di Categoria D specialista dei processi di apprendimento e del lavoro;
- 2 unità di personale di Categoria C assistente dei processi di apprendimento e del lavoro;
- 1 unità di personale di Categoria D per la struttura dell'Ufficiale Rogante;



- 2 unità di personale di Categoria C, profilo professionale amministrativo;
- 2 unità di personale di Categoria D, profilo professionale agroforestale;
- 2 unità di personale di Categoria D, profilo professionale ingegneristico

D) Attivazione di percorsi di reclutamento (mobilità esterna o eventuale concorso pubblico) di personale con professionalità e formazione di tipo informatico.

Le suddette unità di personale saranno assegnate alle Aree regionali in relazione alle esigenze operative, tenendo anche conto delle cessazioni verificatesi al loro interno nel corso del 2018. La composizione delle assunzioni quale sopra delineata potrà altresì essere modificata alla luce sia delle esigenze che emergeranno nell'esperienza operativa che delle competenze delle Aree.

15.3. Piano assunzioni 2020

Sulla base dei dati previsionali di cessazione, il budget assunzionale per l'anno 2020 consentirà l'assunzione di circa 45 unità di personale, calcolando un costo medio pari a Euro 31.132.

Si prevede quindi:

A) lo scorrimento delle seguenti graduatorie concorsuali vigenti:

- 10 unità concorso per D1 amministrativo progetti UE
- 10 unità concorso per D1 economico
- 4 unità concorso C1 economico
- 9 vincitori concorsi eventualmente indetti nel 2019

B) stabilizzazioni del personale precario avente i requisiti di legge

C) Avvio del percorso di acquisizione delle professionalità, già previste dal piano occupazionale per l'anno 2018, approvato con DGR n. 1370/2017, necessarie per compensare le cessazioni di personale intervenute presso la struttura dell'Ufficio Stampa della Giunta Regionale. In attesa dell'espletamento della procedura di concorso, potrà essere espletata una procedura di mobilità per dipendenti a tempo indeterminato della Regione e degli enti regionali muniti di abilitazione all'esercizio dell'attività giornalistica per tre unità massime.

Le suddette unità di personale saranno assegnate alle Aree regionali in relazione alle esigenze operative, tenendo anche conto delle cessazioni verificatesi al loro interno nel corso del 2019. La composizione delle assunzioni quale sopra delineata potrà altresì essere modificata alla luce sia delle esigenze che emergeranno nell'esperienza operativa che delle competenze delle Aree.

16. La programmazione del fabbisogno di personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2018-2020

Per quanto concerne le previsioni di cessazione del personale regionale con qualifica dirigenziale nel corso del triennio 2018-2020, i dati sono i seguenti:

Tabella 14 "Previsioni di cessazione del personale con qualifica dirigenziale della Regione del Veneto – Giunta Regionale anni 2018/2020"

Anno	Unità di personale
2018	8
2019	8
2020	18
Totale	34



Le cessazioni riguarderanno trasversalmente tutte le Aree, tuttavia si evidenzia una maggiore incidenza sui profili tecnici (ingegneristici, agro/forestali). Considerato che dal 2002 non sono stati più indetti concorsi pubblici per le qualifiche dirigenziali, si rende oltre modo necessario programmare a partire dall'anno 2019, nei limiti del turn over, concorsi pubblici per dirigenti tecnici, agroforestali, economici e amministrativi, al fine di garantire la continuità dell'esercizio delle funzioni in relazione alle cessazioni.

Contestualmente, sempre per le medesime finalità, si prevede inoltre la possibilità di avviare, in attesa dei concorsi e già dal 2018, apposite procedure di mobilità con riferimento alle predette professionalità, anche per singole tipologie.

