



Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023
a) Analisi di sintesi

Dotazione organica attuale Regione del Veneto – Giunta Regionale						
	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Totale	204	1381	882	557	2	3026
	Ruolo + altri dirigenti incaricati al 01/09/2021	Effettivi in servizio al 01/09/2021	Effettivi in servizio al 01/09/2021	Effettivi in servizio al 01/09/2021	Effettivi in servizio al 01/09/2021	Effettivi in servizio al 01/09/2021
	137	1286	795	414	3	2635

In ragione del ruolo programmatico e delle funzioni poste in capo all'ente Regione, anche per le finalità di potenziamento delle attività istruttorio/amministrative legate all'attuazione del DEFR e del PNRR, ad esito del percorso di riorganizzazione conseguente all'avvio dell'XI Legislatura, si procede ad una rimodulazione della dotazione organica, da intendersi alla luce della disciplina vigente in termini finanziari dinamici, che prevede una riduzione del numero delle posizioni di qualifica dirigenziale ed un intervento di rinforzo delle posizioni di categoria C e di categoria B.

Dotazione organica rideterminata Regione del Veneto Giunta Regionale						
	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Attuale	204	1381	882	557	2	3026
Rideterminazione	160	1381	932	593	2	3068
Differenza	-44	= =	+50	+36	= =	+42

Andamento spesa del personale Regione del Veneto (valori in Euro), calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006 e dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM 3/09/2019.

Limite valore medio 2011/2013	Costo 2019	Costo 2020	Costo previsionale 2021	Costo previsionale 2022	Costo previsionale 2023
134.868.503,51	121.259.649,90€	113.750.445,31€	109.305.435,43€	106.291.570,45€	103.564.749,92€

Riepilogo periodo 2020/2023 - comparto

Anno	CESSAZIONI				ASSUNZIONI			
	CAT. B	CAT. C	CAT. D	Totale	CAT. B	CAT. C	CAT. D	Totale
2020	58	61	103	222	2	29	89	120*
2021	33	44	67	144	71	100	100	271
2022	10	31	34	75	50	61	54	165
2023	12	15	22	49	85	117	72	274
TOTALE	113	151	226	490	208	307	315	830

*cessazioni 2020 non coperte n. 102



ea06df76



Procedure di selezione/reclutamento di personale da attivare nel biennio 2021-2023

Sulla base dell'analisi dei fabbisogni di personale manifestati dalle strutture afferenti alla Giunta Regionale, quindi valutata la necessità di presidiare le funzioni istituzionali e di copertura di categorie e profili professionali che nel corso del triennio di riferimento del presente piano risulteranno maggiormente scoperti per effetto delle cessazioni di personale programmate, si dà atto che con decreto del Direttore della Direzione Organizzazione e Personale n. 133 del 12/07/2021 sono state indette le seguenti cinque procedure concorsuali pubbliche, già autorizzate con la DGR n. 1538 del 17/11/2020, avente ad oggetto il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022:

- 1) n. 4 posti di Specialista Amministrativo – Categoria D1 (n. 1.070 domande pervenute);
- 2) n. 6 posti di Assistente Tecnico, ad indirizzo edile – grafico – Categoria C1 (n. 346 domande pervenute);
- 3) n. 4 posti di Assistente Informatico – Categoria C1 (n. 486 domande pervenute);
- 4) n. 6 posti di Assistente Economico – Categoria C1 (n. 1.077 domande pervenute);
- 5) n. 30 posti di Collaboratore professionale amministrativo – Categoria B3 (n. 3.020 domande pervenute).

In considerazione degli obiettivi e delle finalità strategiche di cui al programma politico del Presidente della Giunta per la legislatura 2020-2025, nonché degli atti di programmazione regionale, DEFR e il Piano della Performance e dei progetti previsti dal PNRR, Piano nazionale della ripresa e della resilienza, si autorizzano per l'anno 2022 le seguenti procedure concorsuali pubbliche:

- 1) Specialista economico – Categoria D1;
- 2) Specialista direttivo tecnico, ad indirizzo architettonico – urbanistico – Categoria D1;
- 3) Specialista direttivo tecnico, ad indirizzo ambientale – Categoria D1.

Per le finalità di copertura del turn over conseguente alle cessazioni di personale ed in ragione della necessità di assicurare la continuità delle funzioni e dei servizi di gestione delle sedi e dei mezzi si autorizzano altresì le procedure di selezione pubblica per il reclutamento delle seguenti professionalità:

- 1) Autista – Categoria B3;
- 2) Motoscafista – Categoria B3;
- 3) Collaboratore esecutivo – Categoria B1.

Si autorizzano altresì percorsi di selezione di personale per assunzioni a tempo determinato al fine di rispondere a specifiche e straordinarie esigenze di personale per l'attuazione dei progetti legati al PNRR, delle funzioni di Protezione Civile o di gestione dei progetti finanziati con fondi strutturali europei o extra regionali. Anche queste selezioni saranno gestiti secondo la nuova disciplina dei concorsi pubblici, di cui all'art. 10 del D.L. n. 44/2021, come convertito con modificazioni nella L. n. 76/2021, improntata ai principi di celerità, tracciabilità e sicurezza dei dati personali

Conformemente a quanto indicato nel Syllabus (set di conoscenze e skills digitali di base del dipendente pubblico), nei percorsi di reclutamento individuati, particolare attenzione sarà rivolta all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione (ivi incluso il lavoro agile).

Personale dirigente: cessazioni assunzioni 2020 – 2023

Anno	CESSAZIONI	ASSUNZIONI/AFFIDAMENTO INCARICHI
2020 (dati consolidati)	31	--
2021	11	36
2022	5	5
2023	3	3
TOTALE	50	44

Andamento numerosità personale dirigente e comparto (ruolo + comandi in entrata)

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021(stima)
dirigenti	176	165	135	160
comparto	2556	2554	2466	2593
Totale	2732	2719	2601	2753



ea06df76



Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023

b) ANALISI DI DETTAGLIO

L'evoluzione normativa in tema di politiche assunzionali delle pubbliche amministrazioni ha introdotto significative novità metodologiche, determinando, con le previsioni di cui agli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs.n. 165/2001 e s.m.i., il superamento della dotazione organica, strumento rigido, con un complesso iter modificativo, privilegiando ora uno strumento flessibile, qual è il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), finalizzato a rilevare le effettive e mutevoli esigenze in materia di personale.

In coerenza, dunque, con l'attuale quadro normativo, il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, relativo al triennio 2021/2023, aggiorna e ridefinisce il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, relativo al triennio 2020/2022, approvato con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 1538 del 17/11/2020.

La programmazione dei fabbisogni contenuta nel Piano 2021/2023 interviene a seguito del completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale, quale adempimento conseguente all'avvio della XI Legislatura regionale, mediante l'individuazione delle Aree, delle Direzioni e delle Unità Organizzative ai sensi dell'art. 9 della Legge regionale n. 54/2012 e s.m.i., di cui alle Deliberazioni di Giunta Regionale n. 571 del 4/05/2021, n. 715 dell'8/06/2021 e n. 824 del 22/06/2021.

Il PTFP tiene conto dell'analisi del fabbisogno di personale emerso dal confronto con le strutture regionali facenti capo alle Aree, in coerenza con il Piano triennale della Performance, adottato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 58 del 26/01/2021, con il Documento di Economia e Finanza regionale 2021/2023, fermi restando gli specifici ed ulteriori strumenti di reclutamento previsti per la realizzazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza – PNRR, previsti dal D.L. 9/06/2021, n. 80, noto come Decreto Reclutamento, convertito con modificazioni nella Legge 6/08/2021, n. 113.

Il Piano è formulato al fine di procedere alla copertura dei fabbisogni di personale delle strutture regionali, centrali e periferiche, al fine altresì di garantire il supporto alla ripresa economica, agli investimenti; per lo sviluppo di politiche di sostenibilità ambientale, di innovazione tecnologica ed energetica; per la promozione della digitalizzazione e dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi ai cittadini.

Il Piano tiene conto degli effetti sul turn over del personale prodotti dall'applicazione ormai a regime del cosiddetto istituto di "quota 100", la cui facoltà va ad esaurirsi al 31/12/2021.

Nella predisposizione del presente piano si è tenuto conto anche dei cambiamenti organizzativi, determinatisi a seguito della dichiarazione di emergenza sanitaria legata alla diffusione di COVID 19. Il consistente ricorso alla modalità *smart working* nello svolgimento dell'attività lavorativa ed il consolidamento dell'applicazione di tale istituto anche negli anni a venire hanno imposto il ripensamento del modello organizzativo in essere ed i fabbisogni di personale dal punto di vista delle conoscenze e delle competenze. In tal senso con la citata DGR n. 58/2021, è stato approvato, quale allegato al Piano triennale della Performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, che ha definito le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Per effetto del D.L. 9/06/2021, n. 80, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito con modificazioni nella Legge 6/08/2021, n. 113, anche il POLA, come il Piano triennale della Performance ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale confluiranno nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che dovrà assicurare la qualità



ea06df76



e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Dunque il presente PTFP non è fondato su logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma trae le proprie fondamenta da un'attenta valutazione delle reali esigenze dell'Amministrazione regionale circa il proprio fabbisogno sotto il profilo sia quantitativo (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere ai compiti dell'Amministrazione) sia qualitativo (professionalità e competenze professionali necessarie in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare).

E' intenzione dell'Amministrazione regionale puntare altresì alla valorizzazione delle professionalità interne, anche in coerenza con i meccanismi selettivi recentemente introdotti dal citato D.L. n. 80/2021.

Conseguenza significativa del ripensamento della struttura organizzativa regionale per il periodo di riferimento 2021/2023 è la rideterminazione della dotazione organica regionale, da intendersi alla luce della disciplina vigente in termini finanziari dinamici, che prevede una riduzione del numero delle posizioni di qualifica dirigenziale ed un intervento di rinforzo delle posizioni di categoria C e di categoria B, legato alle funzioni di potenziamento di tipo istruttorio/amministrative, legate anche all'attuazione del DEFER e del PNRR. Ciò anche in quanto la dotazione organica - strumento di per sé rigido - attraverso la declinazione nel PTFP, che invece è uno strumento maggiormente flessibile e modificabile sulla scorta delle esigenze organizzative, può meglio definirsi in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, in ossequio alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Il PTFP 2021/2023 si sviluppa quindi nel rispetto dei vincoli finanziari connessi con gli strumenti di bilancio, con quelli in materia di spesa del personale ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance; tale documento costituisce, dunque, anche uno strumento di controllo della spesa e del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557 quater, della Legge 27/12/2006, n. 296, in riferimento alla spesa di personale a tempo indeterminato.

Dunque la dotazione organica è riferita nel PTFP in termini finanziari con valenza "figurativa" e consente di quantificare la spesa massima potenziale ed accettabile nel rispetto dei vincoli di spesa previsti.

L'attuale dotazione si propone quindi per un'organizzazione snella, orientata al risultato, con tempi di lavorazione più brevi e processi decisionali velocizzati attraverso una riduzione delle interfacce, perseguendo gli obiettivi di digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale estesa, secondo gli indirizzi contenuti nella Deliberazione di Giunta Regionale n. 938 del 14/07/2020.

Il PTFP si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno viene elaborato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. Sarà 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 sarà effettuata ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

1) DATI DI CONTESTO

La Regione del Veneto opera attraverso la gestione diretta di sei Aree, a seguito della definizione dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale, conseguente all'avvio della XI Legislatura organizzativa di cui alle Deliberazioni di Giunta regionale n. 571 del 5/05/2021 e n. 715 dell'8/06/2021 e successivi provvedimenti di assetamento organizzativo:

- Area Sanità e Sociale;
- Area Tutela e Sicurezza del Territorio;
- Area Infrastrutture, Trasporti, Lavori Pubblici e Demanio;
- Area Risorse Finanziarie, Strumentali, ICT ed Enti Locali;



ea06df76



- Area Marketing Territoriale, Cultura, Turismo, Agricoltura e Sport;
- Area Politiche Economiche, Capitale Umano e Programmazione Comunitaria.

Nella precedente legislatura, l'assetto organizzativo era costituito da sette Aree.

L'organizzazione apicale prevede altresì:

- la Segreteria Generale della Programmazione, anche con funzioni di coordinamento delle sopra indicate Aree;
- la Segreteria della Giunta Regionale;
- la Direzione del Presidente;
- l'Avvocatura.

L'articolazione organizzativa si declina poi in Strutture di Progetto, Direzioni, Unità organizzative, struttura del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e *Data Protection Officer*.

La dotazione organica e la sua rappresentazione in termini finanziari.

Ad esito del percorso di riorganizzazione delle strutture afferenti alla Giunta Regionale, conseguente all'avvio dell'XI Legislatura, si rende necessario procedere ad una rideterminazione della dotazione organica, da intendersi alla luce della disciplina vigente in termini finanziari dinamici, che investa le categorie del personale del comparto e quello di qualifica dirigenziale.

Gli obiettivi di performance, le linee programmatiche contenute nel Documento di Economia e Finanza regionale 2021/2023, nel Piano triennale della Performance adottato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 58 del 26/01/2021 e più ancora nel PNRR, Piano nazionale della ripresa e della resilienza, di cui al D.L. n. 77/2021, convertito con modificazioni con la Legge n. 108/2021, impongono, proprio nel contesto riorganizzato della Giunta regionale con effetto dal 1° luglio 2021, un ripensamento della dotazione organica, intesa quale strumento rigido, per renderla funzionale per il tramite del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale ad un'organizzazione rivalutata, snella, orientata al risultato, con tempi di lavorazione più brevi e processi decisionali velocizzati attraverso un sistematico orientamento al processo e la riduzione delle interfacce, perseguendo gli obiettivi di digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale estesa, secondo gli indirizzi contenuti nella Deliberazione di Giunta Regionale n. 938 del 14/07/2020.

Nella tabella seguente si rappresenta la dotazione organica, in termini anche finanziari, come rideterminata a seguito del precedente PTFP 2020-2022, approvato con DGR n. 1538 del 17/11/2020

Livello	Dotazione organica ai sensi PTFP 2019-2021	Costo dotazione organica ai sensi PTFP 2019-2021	Rideterminazione approvata con PTFP 2020-2022	Differenziale rideterminazione approvata con PTFP 2020-2022	Costo differenziale rideterminazione approvata con PTFP 2020-2022	Costo dotazione organica ai sensi PTFP 2020-2022
Dirigenti	204	24.120.156,96 €	204	0	0,00 €	24.120.156,96 €
Categoria D	1295	63.008.389,75 €	1381	86	3.413.160,02 €	66.421.549,77 €
Categoria C	882	34.208.927,68 €	882	0	0,00 €	34.208.927,68 €
Categoria B	657	23.065.132,91 €	557	-100	-3.306.334,06 €	19.758.798,85 €
Categoria A	2	95.576,80 €	2	0	0,00 €	95.576,80 €
Totale	3040	144.498.184,09 €	3026	-14	106.825,97 €	144.605.010,07 €

Nella seguente tabella si rappresenta la dotazione organica, così come rimodulata in esito del processo di riorganizzazione conseguente all'avvio dell'XI Legislatura e alla concreta capacità di effettiva copertura nell'arco del triennio oggetto del presente Piano.



ea06df76



In quella successiva la dotazione organica, da intendersi alla luce della disciplina vigente in termini finanziari dinamici, è rappresentata anche in termini finanziari.

Tabella di raffronto						
	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Attuale	204	1381	882	557	2	3026
Rideterminazione operata con PTFP 2021-2023	160	1381	932	593	2	3068
Differenza	-44	= =	+50	+36	= =	+42

Livello	Dotazione organica PTFP 2021-2023	In servizio al 31/12/2020	Comandato in ingresso al 31/12/2020	Totale al 31/12/2020	Stima costo 2020 personale in servizio	Scoperture	Costo annuo teorico scoperture*	Costo teorico dotazione organica
Dirigenti	160	116	19	135	18.098.146,66 €	25	2.829.513,90 €	20.927.660,56 €
Cat. D	1381	1249	29	1278	62.002.105,57 €	103	4.087.854,45 €	66.089.960,02 €
Cat. C	932	732	12	744	29.123.069,87 €	188	6.907.844,25 €	36.030.914,13 €
Cat. B	593	437	4	441	15.916.803,76 €	152	5.240.002,68 €	21.156.806,44 €
Cat. A	2	3	0	3	95.626,73 €	-1	0 €	95.626,73 €
Totale	3068	2537	64	2601	125.235.752,59 €	467	19.065.215,28 €	144.300.967,87 €

* valorizzato sul costo nella posizione economica iniziale di ciascuna categoria:

Il personale in servizio al 31/12/2020 (Nel personale in servizio si tiene conto del personale di ruolo, compreso quello comandato in uscita e distaccato in uscita, oltre al personale comandato in entrata)

	DIR	D	C	B	A	TOT
SEGRETERIA GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE	3	30	2	1	0	36
AREA SANITA' E SOCIALE	20	78	40	24	0	162
SEGRETERIA DELLA GIUNTA REGIONALE	3	22	23	9	0	57
DIREZIONE DEL PRESIDENTE	1	2	10	2	0	15
UFFICIO STAMPA	0	4	4	3	0	11
AVVOCATURA	5	15	9	4	0	33
AREA SVILUPPO ECONOMICO	19	176	78	32	1	306
AREA TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO	22	306	157	126	1	612
AREA RISORSE STRUMENTALI	11	109	86	88	1	295
AREA PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO STRATEGICO	16	202	126	55	0	399
RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	1	4	1	1	0	7
AREA CAPITALE UMANO, CULTURA E PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA	13	151	91	38	0	293
AREA INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	11	86	46	28	0	171
COMANDI, DISTACCHI IN USCITA E INCARICHI PRESSO ALTRE AMM.NI	9	26	8	9	0	52
DISTACCHI AVEPA	0	28	7	1	0	36
DISTACCHI ULSS	0	5	7	0	0	12
DISTACCHI VENETO LAVORO	0	1	0	0	0	1
EX PROVINCIALI IN DISTACCO PRESSO PROVINCE	1	33	49	20	0	103
Totale Generale	135	1278	744	441	3	2601



ea06df76



Il personale a tempo parziale al 01/07/2021

Categoria	Dipendenti in part time	Spesa part time	Spesa potenziale in caso di rientro a tempo pieno
A	1	32.535,92 €	32.535,92 €
B	74	2.074.969,08 €	2.690.994,29 €
C	144	4.321.264,99 €	5.700.473,49 €
D	84	2.759.598,81 €	3.768.923,01 €
DIR	0	0 €	0
TOTALE	303	9.290.105,96 €	12.192.926,70 €

La spesa effettivamente sostenuta per tale tipologia di rapporto di lavoro è pari a **9.290.105,96 €**.

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 **3.004.557,90 €**.

Il personale comandato in entrata ed in uscita dal 01/01/2021 (dati al 01/07/2021)

Comandi in entrata

Categoria	Unità	Spesa annua
B	2	68.983,41 €
C	9	331.580,83 €
D	31	1.304.187,38 €
Dirigenti	22	2.862.795,99 €
Totale	64	4.567.547,61 €

Comandi in uscita

Categoria	Unità	Spesa annua
B	7	247.647,40 €
C	11	424.523,94 €
D	13	534.286,64 €
Dirigenti	3	354.319,85 €
Totale	34	1.560.777,84 €

Il personale in mobilità in entrata e in uscita dal 1/01/2021 (dati al 01/07/2021)

Mobilità in entrata:

Categoria	Unità	Spesa annua
B	2	68.984,73 €
C	3	118.482,38 €
D	3	130.382,87 €
Dirigenti	1	124.058,40 €
Totale	9	441.908,38 €



ea06df76



Mobilità in uscita:

Categoria	Unità	Risparmio annuo
B	1	37.141,06 €
C	0	0
D	8	337.445,88 €
Dirigenti	1	115.130,73 €
Totale	10	489.717,67 €

a. Forme flessibili del rapporto di lavoro.

Con il PTFP 2020/2022 è stato completato il percorso di stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato, in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, avviato con DGR n. 1863 del 22/11/2017, dando la priorità allo scorrimento delle graduatorie concorsuali, nel rispetto della capacità assunzionale sostenibile, nonché del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006.

Sono state assunte n. 4 unità di Specialista Amministrativo – Categoria D1 e n. 1 unità di Collaboratore esecutivo, categoria B1, tutte in possesso dei requisiti di legge.

Il costo annuo delle posizioni stabilizzate, pari a complessivi € 192.532,32, è stato imputato sulla capacità assunzionale per l'anno 2020.

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente di cui al D.L. 9/06/2021, n. 80, cosiddetto “Decreto Reclutamento”, convertito con modificazioni con Legge 6/08/2021, n. 113, potrà procedersi con l'attivazione di percorsi di selezione/reclutamento di personale per il rafforzamento della capacità amministrativa per l'attuazione del PNRR, nonché per la selezione/reclutamento di personale per l'accelerazione e l'attuazione degli investimenti concernenti il dissesto idrogeologico di cui ai commi da 701 a 704 dell'art. 1 della Legge 30/12/2020, n. 178.

b. Le categorie protette

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.

Il presente piano intende confermare l'attività assunzionale di personale appartenente alle categorie protette, ai fini del rispetto della quota di riserva obbligatoria prevista per legge, anche attraverso lo strumento della chiamata numerica, nonché della previsione di riserva di posti nelle procedure concorsuali che saranno attivate nel corso del triennio 2020/2022, ai sensi della normativa in materia.

2) SPESA DEL PERSONALE, PREVISIONI DI CESSAZIONE ANNI 2021-2023 E SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL PTFP 2021/2023

La spesa di personale relativa all'anno 2020, calcolata ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, è stata pari a € 121.259.649,90 e ai fini dell'obbligo di contenimento, rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 rappresentato da € 134.868.503,51, il differenziale è pari a € 13.608.853,61. Anche la stima relativa all'anno 2021 si colloca entro il limite del valore medio 2011/2013.

Ai fini della sostenibilità finanziaria nell'ottica della triennialità, si dà atto che il presente Piano, anche con riferimento alle annualità 2022 e 2023, si colloca entro il limite del valore medio 2011/2013.



ea06df76



Andamento spesa del personale Regione del Veneto (valori in Euro), calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006 e dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM del 3/09/2019

Limite valore medio 2011/2013	Costo 2019	Costo 2020	Costo previsionale 2021	Costo previsionale 2022	Costo previsionale 2023
134.868.503,51	121.259.649,90	113.750.445,31	109.305.435,43€	106.291.570,45€	103.564.749,92€

La disciplina in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e, quindi, di determinazione dei limiti di cui al citato art. 1, comma 557 quater della L. n. 296/2006 è stata definita sulla base di criteri di sostenibilità finanziaria e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale dal D.L. n. 34/2019.

In sintesi è stato assunto, quale parametro di riferimento, un tetto di spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito in termini percentuali, differenziato per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, rimandando per gli aspetti attuativi un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Tale decreto, datato 3/09/2019, pubblicato nella G.U. in data 4/11/2019, ha definito la nozione di spesa del personale e delle entrate correnti, nonché, a regime, per le diverse fasce demografiche delle regioni, i rispettivi valori soglia di spesa del personale ammessi per le assunzioni a tempo indeterminato in termini percentuali rispetto alle entrate correnti.

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.

Per quanto sopra, sulla base dei dati del rendiconto 2020 approvato, il valore soglia raggiunto dalla Regione del Veneto (spesa personale/media accertamenti) risulta al di sotto del valore soglia attribuito per fascia demografica pari al 9,5%, essendo pari al 5,42%. Ciò pertanto consentirebbe di incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 del 15% del 2021, del 18% nel 2022 e del 20% nel 2023. Il PTFP 2021/2023 si limita a prevedere il pieno utilizzo della capacità assunzionale calcolata sul 100% del valore delle cessazioni di personale dell'anno precedente a quello di riferimento, sulla scorta della previgente disciplina di cui all'art. 3 commi 5 e 5sexies D.L. n. 90/2014, al fine di garantire un sostanziale turn over al 100% e di assicurare il pieno funzionamento delle strutture organizzative afferenti la Giunta Regionale, così come delineate a completamento della riorganizzazione di cui alle Deliberazioni di Giunta regionale n. 571 del 4/05/2021, n. 715 dell'8/06/2021 e n. 824 del 22/06/2021, riservandosi, per le annualità 2021 e 2023, le più ampie facoltà assunzionali sopra descritte, utilizzate solo in parte con il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, per un'eventuale e successiva revisione del presente Piano, in coerenza con il dettato della Legge regionale n. 29/2020.

3) LE CESSAZIONI DAL SERVIZIO

La tabella che segue sintetizza la previsione delle cessazioni negli anni 2021, 2022 e 2023, tenendo conto di dimissioni volontarie, dimissioni volontarie per "quota 100", dimissioni volontarie per "opzione donna", passaggi di categoria per partecipazione a concorso pubblico, raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia, raggiungimento del requisito dell'anzianità contributiva ai fini della pensione anticipata, nonché le cessazioni di contratto in virtù del superamento del principio della neutralità della mobilità, in base al nuovo sistema del computo degli spazi assunzionali introdotto dall'art. 33 del DL n. 34/2019.



ea06df76



Considerato che l'attuale consistenza numerica del personale oggi in servizio si colloca al di sotto della dotazione organica definita nel presente Piano per far fronte adeguatamente alle funzioni ed agli obiettivi della Regione del Veneto, alla luce delle linee programmatiche contenute del DEFR 2021/2023 e del PNRR, si rende necessario procedere al ripristino - nell'arco del triennio di riferimento 2021/2023 - delle posizioni funzionali necessarie per il minimo presidio istituzionali delle funzioni, coincidenti con la dotazione organica come ridefinita con nel presente piano. Si procederà pertanto alla copertura non solo del turn over, ma si potrà procedere a nuove assunzioni sia per la qualifica dirigenziale che per le categorie del personale del comparto, computando, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, quelle programmate nella medesima annualità, nonché le cessioni di contratto in virtù del superamento del principio della neutralità della mobilità. Per un confronto tra dati omogenei, tra le assunzioni vengono inclusi i passaggi di categoria avvenuti per vincita concorso pubblico da parte di personale, già dipendente regionale, che risulta pertanto cessato nella precedente qualifica rivestita.

Comparto: cessazioni previste (Dati al 01/07/2021 - previsionali)

Cessazioni	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE CESSAZIONI
ANNO 2021	33	44	67	144
ANNO 2022	10	31	34	75
ANNO 2023	12	15	22	49
TOTALE	55	90	123	268

Dirigenza: cessazioni consolidate/previste (Dati al 01/07/2021)

ANNO 2020 (dato consolidato)	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	TOTALE CESSAZIONI
31	11	5	3	50

4) LE POLITICHE ASSUNZIONALI TRIENNIO 2021-2023

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 sovrintende alla programmazione del fabbisogno di personale, pur con gli adeguamenti e maggior flessibilità introdotta dal DPCM 3/9/2020.

Di seguito è rappresentato l'ambito di riferimento delle facoltà assunzionali della Regione del Veneto:



ea06df76



FACOLTA' ASSUNZIONALI		LIMITI DI SPESA	
2021-2022-2023		Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento fisso per tutti gli esercizi)	
100% spesa cessati anno precedente + resti quinquennio precedente + incrementi della spesa di personale 2018 nei limiti percentuali del 15% anno 2021, 18% anno 2022, 20% anno 2023		RIFERIMENTI	Art. 1, comma 557-quater, L. n. 296/2006 Art. 3, comma 8, D.L. n. 90/2014 Art. 33 D.L. n. 34/2019 D.P.C.M. 3/9/2019
RIFERIMENTI	Art. 3 comma 5 e 5sexies D.L. n. 90/2014 Art. 22 comma 2, D.L. n. 50/2017 Art. 14 bis, comma 1, lett. a) D.L. n. 4/2019 Art. 33 D.L. n. 34/2019 D.P.C.M. 3/9/2019	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

Anno 2020 e primo semestre 2021 (totale assunzioni effettuate 261)

Dal 1/01/2020 al 31/12/2020 sono state effettuate 120 assunzioni per il personale del comparto, attraverso l'assunzione dei vincitori e lo scorrimento di graduatorie concorsuali vigenti, a fronte di complessive 253 cessazioni verificatesi al 31/12/2020, di seguito declinate:

Periodo 1/1/2020 – 31/12/2020					
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Cessazioni	58	61	103	31	253
Assunzioni	2	29	89	=	120

La spesa sostenuta per l'assunzione delle 120 unità di personale alla data del 31/12/2020 è stata pari a € 4.689.773,47, calcolata su base annua, sul costo iniziale della categoria e posizione economica di inquadramento, con oneri a carico dell'ente. Pertanto la capacità assunzionale per l'anno 2020, calcolata sul 100% del valore delle cessazioni di personale verificatesi dal 1/01/2019 al 31/12/2019 e residua alla data del 31/12/2020 risulta quindi pari a € **1.999.276,30** (pari a € **6.688.325,81**, capacità assunzionale anno 2020 - € **4.689.049,51**, spesa sostenuta per le assunzioni effettuate nel periodo 1/1/2020-31/12/2020).

Sulla base dei dati di cessazione consuntivi e previsionali per il triennio 2021/2023, la stima della capacità assunzionale, calcolata sul 100% del valore della spesa legata alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente a quello di riferimento e senza computare gli effetti incrementativi del DPCM 3/9/2019, può di seguito riassumersi:

Capacità assunzionale anno 2021 (calcolata sul 100% del valore delle cessazioni consolidate di personale verificatesi dal 1/01/2020 al 31/12/2020 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)			
Categoria	Cessazioni (consolidate)	Costo (unitario)	Totale
B	58	Euro 34.491,71	2.000.519,18
C	61	Euro 36.763,05	2.242.546,05
D	103	Euro 39.708,63	4.089.988,89
DIRIGENTI	31	Euro 115.130,73	3.569.052,63
TOTALE	253		11.902.106,75



Capacità assunzionale anno 2022 (calcolata sul 100% del valore previsionale delle cessazioni di personale verificatesi dal 1/01/2021 al 31/12/2021 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)			
Categoria	Cessazioni (previsionali)	Costo (unitario)	Totale
B	33	Euro 34.491,71	1.138.226,43
C	44	Euro 36.763,05	1.617.574,2
D	67	Euro 39.708,63	2.660.478,21
DIRIGENTI	11	Euro 115.130,73	1.266.438,03
TOTALE	155		6.682.716,87
Capacità assunzionale anno 2023 (previsionale calcolata sul 100% del valore delle cessazioni di personale verificatesi dal 1/01/2022 al 31/12/2023 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)			
Categoria	Cessazioni (previsionali)	Costo (unitario)	Totale
B	10	Euro 34.491,71	344.917,10
C	31	Euro 36.763,05	1.139.654,55
D	34	Euro 39.708,63	1.350.093,42
DIRIGENTI	5	Euro 115.130,73	575.653,65
TOTALE	80		3.410.318,72

L'assunzione di complessive n. 294 unità di personale, cui vanno aggiunti i n. 13 dirigenti vincitori di concorsi già autorizzata dal precedente PTFP 21 – 23, mediante l'assunzione dei vincitori dei concorsi indetti ovvero lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti o l'attivazione di percorsi di mobilità/comando in entrata, a fronte di n. 288 cessazioni (non sostituite anno 2020 + previsionali 2021) comporterà un costo pari a € **14.240.785,69** a fronte di una capacità assunzionale spendibile nel corso del 2021 pari a € **13.901.382,78** (residuo della capacità assunzionale 2020 € **1.999.276,03** + il 100% della capacità assunzionale 2021 - € **11.902.106,75**). Il maggior costo di € **339.402,91**, legato alle assunzioni di personale, rientra comunque nei parametri di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. 3/09/2019. In ogni caso, andrà verificata l'applicabilità dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, in ordine al preventivo e necessario rispetto dei parametri di virtuosità puntualmente stabiliti dal D.P.C.M. 3/09/2019.

Le assunzioni di personale delle categorie del comparto verranno effettuate mediante scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati ovvero indetti nel corso del 2021, anche attraverso lo scorrimento di graduatorie di concorso di altri enti convenzionati ovvero per il tramite di chiamate numeriche obbligatorie dai centri per l'impiego. Potranno altresì essere avviati percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale.

Le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ovvero gli affidamenti di incarico dirigenziale saranno disposte nell'ambito dell'assetto organizzativo vigente, nei limiti della dotazione organica per la qualifica dirigenziale come rideterminata con il presente Piano e della sostenibilità del relativo fondo dirigenti.

Riepilogo anno 2021

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Cessazioni (2020 non sostituite)	56	32	14	31	133
Cessazioni (2021 previsionale)	33	44	67	11	155
Assunzioni PTFP 2021-2023	71	100	100	23	294
Assunzioni a valere su PTFP 2020-2022	1	55	49	13	118
Totale assunzioni 2021	72	155	149	36	412



ea06df76



Anno 2022

ASSUNZIONI/INCARICHI DIRIGENZIALI 2022		
Unità di personale	Costo unitario	Totale
50 unità categoria B	€ 34.491,71	€ 1.724.585,50
61 unità categoria C	€ 36.763,05	€ 2.242.546,05
54 unità di categoria D	€ 39.708,63	€ 2.144.266,02
5 unità qualifica dirigenziale	€ 115.130,73	€ 575.653,65
170 unità di personale		€ 7.032.443,41

La manovra assuntiva per l'anno 2022 ha un costo previsionale annuo pari a € **6.687.051,22** a fronte di una capacità assunzionale previsionale pari a complessivi € **6.688.706,15** (residuo della capacità assunzionale 2021 € **5.989,28** + il 100% della capacità assunzionale 2021 - € **6.682.716,87**), con un residuo pari a € **1.654,93**.

Le assunzioni di personale delle categorie del comparto verranno effettuate mediante scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati o di prossimo avvio - come individuati al successivo punto 5 - o di altri enti convenzionati, ovvero mediante chiamate numeriche obbligatorie dai centri per l'impiego.

In ogni caso le assunzioni dei vincitori dei concorsi, l'eventuale scorrimento delle graduatorie, l'avvio di percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato verranno effettuati compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale.

Le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ovvero gli affidamenti di incarico dirigenziale a termine saranno disposte nell'ambito dell'assetto organizzativo vigente, nei limiti della dotazione organica per la qualifica dirigenziale come rideterminata con il presente Piano e della sostenibilità del relativo fondo dirigenti.

Riepilogo anno 2022 (previsionale)

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Cessazioni	10	31	34	5	80
Assunzioni	50	61	54	5	170



ea06df76



Anno 2023

ASSUNZIONI/INCARICHI DIRIGENZIALI 2023		
Unità di personale	Costo unitario	Totale
85 unità categoria B	€ 34.491,71	€ 2.931.795,35
117 unità categoria C	€ 36.763,05	€ 4.301.276,85
72 unità di categoria D	€ 39.708,63	€ 2.859.021,36
3 unità qualifica dirigenziale	€ 115.130,73	€ 345.392,19
277 unità di personale		€ 10.437.485,75

La manovra assuntiva per l'anno 2023 ha un costo previsionale annuo pari a € **10.437.485,75** a fronte di una capacità assunzionale previsionale pari a € **3.410.318,72**, pari al valore del 100% delle cessazioni di personale previsionali dal 1/1/2022 al 31/12/2022. Il maggior costo legato alle assunzioni di personale pari a € **7.027.167,03** rientra comunque ampiamente entro i parametri di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del D.P.C.M. 3/09/2019 a completamento della dotazione organica regionale, come rideterminata con il presente atto. In ogni caso, come già precisato per l'anno 2022, anche per l'anno 2023, andrà verificata l'applicabilità dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, in ordine al preventivo e necessario rispetto dei parametri di virtuosità puntualmente stabiliti dal D.P.C.M. 3/09/2019.

Le assunzioni di personale delle categorie del comparto verranno effettuate mediante scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati o di prossimo avvio - come individuati al successivo punto 5 - o di altri enti convenzionati, ovvero mediante chiamate numeriche obbligatorie dai centri per l'impiego.

In ogni caso le assunzioni dei vincitori dei concorsi, l'eventuale scorrimento delle graduatorie, l'avvio di percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato verranno effettuati compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale.

Le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ovvero gli affidamenti di incarico dirigenziale a termine saranno disposte nell'ambito dell'assetto organizzativo vigente, nei limiti della dotazione organica per la qualifica dirigenziale come rideterminata con il presente Piano e della sostenibilità del relativo fondo dirigenti.

Riepilogo anno 2023 (previsionale)

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Cessazioni	12	15	22	3	52
Assunzioni	85	117	72	3	277

Fermo restando il costo complessivo annuo nel corso del triennio 2021/2023, si potranno nel concreto valutare diverse ripartizioni numeriche tra le categorie – ad invarianza di costo complessivo - a seconda delle concrete esigenze organizzative e funzionali, anche conseguenti all'avvio della nuova legislatura regionale. Per le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale, le assunzioni come sopra programmate e per ogni tipologia prevista (tempo indeterminato, tempo determinato, comando, mobilità, art. 19, comma 6, D. Lgs n. 165/2001) avverranno imprescindibilmente nei limiti e nelle disponibilità delle posizioni definite a seguito del completamento della riorganizzazione delle strutture regionali derivante dall'articolazione delle strutture regionali centrali e periferiche approvata con Deliberazioni di Giunta regionale n. 571 del 4/5/2021, n. 715 dell'8/06/2021 e n. 824 del 22/06/2021 ed eventuali successive modificazioni.



ea06df76



Riepilogo periodo 2020/2023 - comparto								
Anno	CESSAZIONI				ASSUNZIONI			
	CAT. B	CAT. C	CAT. D	Totale	CAT. B	CAT. C	CAT. D	Totale
2020	58	61	103	222	2	29	89	120*
2021	33	44	67	144	71	100	100	271
2022	10	31	34	75	50	61	54	165
2023	12	15	22	49	85	117	72	274
TOTALE	113	151	226	490	208	307	315	830

*cessazioni 2020 non coperte n. 102

5) PROCEDURE DI SELEZIONE/RECLUTAMENTO DI PERSONALE DA ATTIVARE NEL TRIENNIO 2021-2023

Sulla base dell'analisi dei fabbisogni di personale manifestati dalle strutture afferenti alla Giunta Regionale, quindi valutata la necessità di presidiare le funzioni istituzionali e di copertura di categorie e profili professionali che nel corso del triennio di riferimento del presente piano risulteranno maggiormente scoperti per effetto delle cessazioni di personale programmate, si conferma l'autorizzazione delle seguenti procedure concorsuali, indette con decreto n. 133 del 12/07/2021 selezione/reclutamento di personale da attivare nel corso del triennio 2021-2023:

- n. 30 posti di Collaboratore professionale amministrativo – categoria B3
- n. 4 posti di Assistente tecnico informatico – categoria C1
- n. 6 posti di Assistente tecnico – categoria C1
- n. 6 posti di Assistente economico – categoria C1
- n. 4 Specialista Amministrativo – Categoria D1

Si autorizza fin d'ora per l'anno 2022 l'indizione delle seguenti procedure concorsuali pubbliche:

- Specialista economico
- Specialista direttivo tecnico, ad indirizzo architettonico – urbanistico;
- Specialista direttivo tecnico, ad indirizzo ambientale

Per le finalità di copertura del turn over conseguente alle cessazioni di personale ed in ragione della necessità di assicurare la continuità delle funzioni e dei servizi di gestione delle sedi e dei mezzi si autorizzano altresì le procedure di selezione pubblica per il reclutamento delle seguenti professionalità:

- 1) Autista – Categoria B3;
- 2) Motoscafista – Categoria B3;
- 3) Collaboratore esecutivo – Categoria B1.

Conformemente a quanto indicato nel Syllabus (set di conoscenze e skills digitali di base del dipendente pubblico), nei percorsi di reclutamento individuati, particolare attenzione sarà rivolta all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione (ivi incluso il lavoro agile).

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente di cui al D.L. 9/06/2021, n. 80, cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni con Legge 6/08/2021, n. 113, potrà procedersi con l'attivazione di percorsi di selezione/reclutamento di personale per il rafforzamento della capacità amministrativa per l'attuazione del PNRR, nonché per la selezione/reclutamento di personale per l'accelerazione e l'attuazione degli investimenti concernenti il dissesto idrogeologico di cui ai commi da 701 a 704 dell'art. 1 della Legge 30/12/2020, n. 178.

In relazione ai nuovi concorsi/selezioni da bandire, le assunzioni dei vincitori dei concorsi, l'eventuale scorrimento delle graduatorie, l'avvio di percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato verranno effettuati compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale.



ea06df76



6) PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

Nel corso dell'anno 2021 si sono concluse le sei procedure concorsuali pubbliche per titoli ed esami per la copertura di posizioni di qualifica dirigenziale, indette nel corso del 2020 in attuazione del PTFP 2019-2021, approvato con DGR n. 1514 del 22/10/2019, quindi aggiornato con DGR n. 28 del 21/01/2020.

Gli esiti sono i seguenti:

- n. 5 posti di Dirigente Tecnico Ingegneristico (assunti 4 vincitori – candidati idonei rimanenti in graduatoria n. 10)
- n. 4 posti di Dirigente Amministrativo (assunti 4 vincitori – candidati idonei rimanenti in graduatoria n. 16)
- n. 2 posti di Dirigente Tecnico Agroforestale (assunti 2 vincitori - candidati idonei rimanenti in graduatoria n. 17)
- n. 1 posto di Dirigente Tecnico Ambientale (assunto 1 vincitore – candidati idonei in graduatoria n. 15, in quanto la graduatoria è stata utilizzata da ARPAV per n. 3 unità, in virtù di convenzione sottoscritta con la Regione del Veneto per l'utilizzo reciproco delle graduatorie di concorso pubblico)
- n. 2 posti di Dirigente Finanziamenti comunitari (assunti 2 vincitori - candidati idonei in graduatoria n. 9)
- n. 2 posti di Dirigente Economico statistico (candidati idonei in graduatoria n. 11)

Lo svolgimento e la conclusione delle suddette procedure hanno risentito dei periodi di sospensione, quali conseguenza della situazione di emergenza sanitaria legata al COVID- 19. Anche per tali ragioni, oltre al completamento del processo di riorganizzazione conseguente all'avvio dell'XI Legislatura, non si è dato corso ad assunzioni di personale con qualifica dirigenziale a copertura delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2020.

E' già autorizzata l'attivazione della procedura concorsuale pubblica, per titoli ed esami, di cui al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021 ovvero quella per n. 1 posto di Dirigente Informatico.

Personale dirigente: cessazioni/assunzioni 2020 – 2023

Anno	CESSAZIONI	ASSUNZIONI
2020	31	= =
2021	11	36
2022	5	5
2023	3	3
TOTALE	50	44

Le assunzioni programmate avverranno prioritariamente nell'ambito delle graduatorie di recente approvazione.

Per consentire il presidio minimo delle posizioni dirigenziali – a fronte delle molte cessazioni avvenute - per specifiche professionalità si potrà altresì ricorrere a procedure di mobilità volontaria/comando in entrata, già in corso o da attivarsi o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato, consentite dalla normativa vigente.

In ogni caso le assunzioni dei vincitori dei concorsi, lo scorrimento delle graduatorie, l'avvio di percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato verranno effettuati compatibilmente alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale durante l'arco di vigenza delle graduatorie, imprescindibilmente nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti pro tempore, nonché delle esigenze organizzative emergenti al completamento dell'articolazione amministrativa della Giunta Regionale, mediante l'individuazione delle Direzioni e delle Unità Organizzative ai sensi dell'art. 9 della Legge regionale n. 54/2012 e s.m.i., di cui alle Deliberazioni di Giunta regionale n. 571 del 4/05/2021, n. 715 dell'8/06/2021 e n. 824 del 30/06/2021 e successive eventuali modificazioni.

Andamento numerosità personale dirigente e comparto (ruolo + comandati in entrata)

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021(stima)
dirigenti	176	165	135	160
comparto	2556	2554	2466	2593
Totale	2732	2719	2601	2753



ea06df76

