



DELIBERA N.	872
SEDUTA N.	196
DATA	17/12/2019

pag.	1
------	---

LEGISLATURA N. X

Oggetto: **Determinazione provvisoria del piano triennale dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale anni 2019/2021. Articolo 6 e 6 ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).**

Il 17 dicembre 2019 ad Ancona presso la sede dell'Assemblea legislativa delle Marche si è riunito l'Ufficio di presidenza regolarmente convocato.

		PRESENTI	ASSENTI
Antonio Mastrovincenzo	- Presidente	X	
Renato Claudio Minardi	- Vicepresidente	X	
Piero Celani	- Vicepresidente	X	
Mirco Carloni	- Consigliere segretario		X
Boris Rapa	- Consigliere segretario	X	

Essendosi in numero legale per la validità dell' adunanza assume la presidenza il Presidente dell'Assemblea legislativa delle Marche **Antonio Mastrovincenzo** che dichiara aperta la seduta alla quale assiste il Segretario dell'Ufficio di presidenza **Maria Rosa Zampa** .

LA DELIBERAZIONE IN OGGETTO E' APPROVATA ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI

PUBBLICATA NEL BURM N. DEL



**Oggetto: Determinazione provvisoria del piano triennale dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale anni 2019/2021. Articolo 6 e 6 ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).**

### **L'Ufficio di Presidenza**

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione;

RITENUTO, per i motivi di fatto e di diritto riportati nel predetto documento istruttorio, che qui si intende richiamato interamente e condiviso in ogni sua parte, di deliberare in merito;

VISTI l'articolo 3, comma 2, lettera g) della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e l'articolo 15, comma 1, lettera h) del Regolamento interno di organizzazione e funzionamento dell'Assemblea legislativa regionale delle Marche;

VISTA l'attestazione in ordine alla regolarità contabile del responsabile della posizione organizzativa "Risorse finanziarie" prevista dall'articolo 3, comma 3 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale);

VISTO il parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica previsto dall'articolo 3, comma 3 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi del dirigente della PF Organizzazione e Personale;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1;

### **DELIBERA**

1. di confermare la propria adesione al Piano triennale di azioni positive 2018/2020 della Regione Marche, approvato con deliberazione della Giunta regionale n.1328 del 13 novembre 2017 (D.lgs. 198/2006 art. 48 - Approvazione del Piano triennale di azioni positive 2018-2020 della Regione Marche);

2. di dare atto che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;



3. di approvare in via provvisoria, in attesa di definire i parametri di spesa secondo i criteri del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019, il Piano triennale dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale anni 2019/2021, comprensivo del relativo Piano occupazionale 2019, il quale, allegato sotto la lettera A, alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale e di riservarsi di adottare le conseguenti modifiche ed integrazioni ;

4. di trasmettere la presente deliberazione al dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali della Giunta regionale per i conseguenti adempimenti di competenza.

Il Presidente dell'Assemblea legislativa  
Antonio Mastrovincenzo

Il Segretario dell'Ufficio di presidenza  
Maria Rosa Zampa

## **DOCUMENTO ISTRUTTORIO**

### **Normativa e principali atti di riferimento**

- Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica). Articolo 39;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Articolo 6, comma 2 e articolo 33;
- legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "legge di stabilità 2016"). Articolo 1, comma 228;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246). Articolo 48;
- legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge finanziaria 2007"). Articolo 1, commi 557 e 557 quater;
- legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2016"). Articolo 1, comma 762;
- legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale). Articolo 3, comma 2;
- legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione). Articolo 4, comma 3;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche) - (protocollo n. 17842 del 15 maggio 2018);



- decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari). Articolo 3;
- decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche). Articolo 22, comma 15;
- decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi). Articolo 33;
- decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019 (pubblicato il 4 novembre 2019 in Gazzetta Ufficiale - Serie generale n. 258).

### **Motivazione**

L'articolato quadro normativo entro il quale si pone la programmazione dei fabbisogni del personale, nella fattispecie non dirigente, dell'Assemblea legislativa regionale, ha subito progressive modifiche. In particolare, da ultimo l'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) ha cambiato i parametri vigenti per cui si attendeva prudenzialmente l'adozione e la pubblicazione del relativo decreto attuativo. Il 4 novembre 2019 è stato pubblicato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019 di attuazione il quale ha, infatti, introdotto una diversa modalità per il calcolo dei fabbisogni. Da qui l'esigenza di ponderare e ricostruire il contesto e la cornice normativa di riferimento per la programmazione dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale.

L'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

L'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) ha stabilito l'obbligo, per le stesse amministrazioni pubbliche, di effettuare una ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria. Il medesimo articolo 33 ha escluso, poi, per le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale, la possibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

L'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) dispone che allo scopo



di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le specifiche linee di indirizzo dettate per la pianificazione dei fabbisogni del personale con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche) - protocollo n. 17842 del 15 maggio 2018, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

L'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) prevede, poi, che le amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato adempimento preclude l'assunzione di nuovo personale.

L'articolo 1, comma 557 e 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge finanziaria 2007") stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dal 2014 assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. In caso di mancato rispetto di tale limite, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo. Il medesimo divieto è posto agli enti per il mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente. L'articolo 1, comma 762, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2016") dispone che le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati nei commi da 707 a 734.

In tema di facoltà assunzionali occorre dare evidenza alla disposizione dell'articolo 3, comma 5 del decreto legge del 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recentemente modificato dall'articolo 14-bis, comma 1, lettera a) del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni)



convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale letteralmente prescrive: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. (...)”*. La sopradetta facoltà assunzionale per il triennio 2016/2018 era sottoposta ad ulteriori vincoli dalla previsione di cui all'articolo 1, comma 228 della legge 208/2015 che consentiva assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; tale previsione può considerarsi norma transitoria, ormai superata. (cfr Corte dei Conti sezione delle autonomie n.17/SEZAUT/2019/QIMG del 11 giugno 2019).

Il comma 5-sexies del predetto articolo 3 del decreto legge 90/2014 ha previsto, inoltre, che 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.

Infine, il comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) ha stabilito che per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli



rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

Quanto alle modalità di calcolo delle facoltà assunzionali il legislatore statale interviene nuovamente con il recente decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con motivazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) laddove all'articolo 33, comma 1 è previsto che: "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 e' 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 4 novembre 2019 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie generale n. 258 il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019 il quale ha precisato all'articolo 5 che 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.

Il così ricostruito quadro ordinamentale e normativo di riferimento è quello entro il quale può decidere l'Ufficio di presidenza in quanto competente, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera g) della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) ad approvare il Piano.

In merito occorre, in primis, confermare l'adesione al Piano triennale di azioni positive 2018/2020



della Regione Marche, approvato con deliberazione della Giunta regionale n.1328 del 13 novembre 2017 (D.lgs. 198/2006 art. 48 - Approvazione del Piano triennale di azioni positive 2018-2020 della Regione Marche), il quale così deliberando diventa il piano della stessa Assemblea legislativa regionale delle azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Inoltre occorre dare atto delle risultanze della ricognizione annuale effettuata dalla struttura competente in materia di personale in merito alle situazioni di soprannumero o alle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e previsto dal disposto di cui al comma 2 dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001: non sussistono situazioni che, in base alle definizioni proposte dalla circolare n. 4 del 28 aprile 2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica possono essere individuate come soprannumerari, perché il personale in servizio non supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, o personale in eccedenza, perché il personale in servizio non supera la dotazione organica neppure in una o più qualifiche; non sussistono neppure situazioni di squilibrio finanziario rilevate dagli organi competenti, quali "Collegio dei revisori", Corte dei Conti. In merito a tale ultimo aspetto si evidenzia che la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo, ha parificato con delibera n. 39/2019/PARI del 11 luglio 2019 il rendiconto della Regione Marche.

Importante ricordare che l'articolo 6, comma 2, richiama il reclutamento previsto dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001; richiamo che nasce dalla volontà di garantire il pieno rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), nonché in generale delle categorie protette nel rispetto della normativa prevista in materia di quote d'obbligo.

Al riguardo si attesta che la ricognizione del personale in servizio al 31 dicembre 2017 e al 31 dicembre 2018 evidenzia un numero di unità superiore rispetto alla quota di riserva prevista e si segnala che i relativi dati analitici, che includono il personale in servizio presso i Gruppi assembleari e le Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di Presidenza disciplinato dalle leggi regionali n. 34/1988 e 14/2003, sono trasmessi annualmente alla Giunta per essere ricompresi nel computo complessivo del personale regionale.

Quindi, venendo alla programmazione dei fabbisogni in questione, va prodromicamente sottolineato che il Piano dei fabbisogni, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2 dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

In merito per l'Assemblea legislativa regionale, ai sensi dell'articolo 4, comma 3 della legge regionale 22/2010, il programma annuale e triennale di attività e di gestione, previsto dall'articolo 14 della legge regionale 14/2003 ed il piano dettagliato degli obiettivi adottato annualmente dal Segretario generale rappresentano il piano della performance indicato all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 150/2009.

Nella fattispecie il Programma annuale e triennale di attività e di gestione di riferimento è quello riguardante il triennio 2019/2021, che l'Assemblea legislativa regionale ha approvato con deliberazione n. 87 del 20 dicembre 2018, quale contiene specificatamente l'indicazione delle iniziative che devono essere intraprese nel periodo di riferimento, individuando gli obiettivi, le direttive e i criteri ai quali le strutture devono attenersi e precisa le risorse, le strutture ed i poteri





conferiti ai dirigenti per la realizzazione del medesimo programma.

Il relativo Piano della performance è quello regolarmente pubblicato nel sito web istituzionale dell'Assemblea legislativa regionale, alla sezione Amministrazione trasparente.

Al riguardo il Piano dei fabbisogni del personale dirigente per gli anni 2019/2021 che si va ora a comporre tiene conto del Piano della performance suddetto.

Quanto alla dotazione organica del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale è quella rideterminata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 126/26 del 21 dicembre 2015, la cui consistenza è pari a 152 unità, così come rappresentato nella tabella 1 dell'allegato B.

Sotto altro aspetto, si specifica che sulla base di quanto stabilito dalle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, già richiamate, il Piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o limiti di spesa di personale previsti.

La rappresentazione in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica vigente è effettuata sulla base dei valori tabellari aggiornati al CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018, con l'avvertenza che la dotazione relativa alla categoria D3, in considerazione dei nuovi profili e categorie d'ingresso previsti dal detto CCNL, dovrà essere riconsiderata per poi procedere ad una sua rimodulazione nelle restanti categorie.

La dotazione organica del personale del comparto è, pertanto, equivalente ad euro 3.280.875,61. Il valore di riferimento del personale in servizio è invece pari ad euro 2.265.523,01, con un avanzo pari ad euro 1.015.352,60. I valori delle categorie del comparto, al netto di quelli relativi al personale giornalista, sono rappresentati nella tabella 2 dell'allegato B, mentre la rappresentazione sempre in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio al 31 dicembre 2018 è indicata nella tabella 3 del medesimo allegato.

I giornalisti in servizio alla data del 31 dicembre 2018 sono pari a 3 unità: un dipendente a tempo pieno, 4 al 50%. In attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 164 del 25 febbraio 2016, un'ulteriore unità della dotazione è considerata indisponibile, per l'ampliamento dei rapporti a tempo parziale dal 50% al 75%. Nella tabella 4 dell'allegato B è indicato il relativo quadro dei costi, suddiviso tra dotazione organica e personale in servizio. Si ricorda in proposito che in merito all'assetto della suddetta dotazione organica, il CCNL del 21 maggio 2018, nella dichiarazione congiunta n. 8, rinvia ad apposita sequenza contrattuale una specifica regolazione di raccordo, anche ai sensi dell'articolo 2, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001, che provveda a disciplinare l'applicazione della specifica disposizione contrattuale (Art.19-Istituzione di nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione) nei confronti del personale al quale, in forza di specifiche vigenti norme di legge regionale in materia, sia stata applicata una diversa disciplina contrattuale nazionale, seppure in via transitoria.

Ai fini di una compiuta rappresentazione della spesa in essere, si indica nella tabella 5 dell'allegato B anche la dotazione organica in termini di equivalenza finanziaria integrando nel calcolo il valore delle posizioni economiche maturate, con l'avvertenza che la spesa teorica su base annuale verrà poi indicata al netto di tali valori.



Infatti, il valore delle posizioni economiche maturate dal medesimo personale non è considerato per il calcolo del risparmio e della relativa capacità assunzionale, poiché tale importo confluisce nel fondo delle risorse decentrate, incrementando la capacità di spesa delle risorse stabili. A tal fine nelle tabelle 6 e 7 dell'allegato B è rappresentato l'ammontare delle risorse decentrate stabili, per gli anni 2018 e 2019, dove confluisce il maturato delle progressioni economiche del personale cessato, poi, destinato a finanziare selettivamente nuove progressioni nel limite delle cessazioni registrate nell'anno precedente.

Si rileva che nell'anno 2018 sono cessate 5 unità: 1 cat. B3/B6 (Rossi S.); 1 cat. B3/B7 (Procaccini); 1 cat. C/C5 (Politi); 2 giornalisti (Desideri, Toccaceli), utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale, assumendo come riferimento il tabellare iniziale della categoria. Per i due giornalisti cessati, anche in considerazione dei nuovi profili previsti dal CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018, è rappresentata la spesa equivalente al valore della categoria in possesso dagli stessi al momento della trasformazione, ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale 51/1997, del rapporto di lavoro in quello di giornalista. Nelle tabelle 8 e 9 dell'allegato B il costo relativo al personale cessato, e di quello che si prevede cesserà, rispettivamente nel 2018, nel 2019 e nel 2020.

La capacità assunzionale prevista è, pertanto, pari al 100% dei cessati del 2018, per un valore corrispondente ad euro 109.363,81. A tale importo si aggiungono i risparmi della capacità assunzionale disponibili, ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 30 dicembre 2016 n. 37 e dell'articolo 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), individuati con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 603/114 del 28 dicembre 2017, per un importo di euro 24.406,54 (complessivi euro 133.770,35).

Per l'anno 2020 la capacità assunzionale è pari al 100% dei cessati del 2019, per un valore stimato corrispondente a 7 unità (Salati, Pascucci, Cattani, Marchegiani, Biondi, Cerioni, Luciani) per un importo pari ad euro 150.643,43.

Per l'anno 2021 la capacità assunzionale è pari al 100% della stima nota dei cessati del 2020, per un valore stimato corrispondente a 3 unità (Ferraioli, Ferretti, Zacconi) per un importo pari ad euro 64.731,27.

Per verificare la neutralità finanziaria il costo del personale in servizio integrato della dotazione di spesa per i nuovi assunti dovrà trovare capienza nel valore equivalente della dotazione organica. A tal fine si evidenzia che il valore equivalente della dotazione organica è pari ad euro 3.547.509,85 (tabellari comprensivi della 13<sup>a</sup>). Il costo del personale in servizio, ivi compresi i giornalisti, è pari ad euro 2.443.279,11.

La dotazione di spesa 2019 per nuovi assunti, calcolata in misura del 100% dei cessati 2018, è pari ad euro 109.363,81, a cui si aggiungono i risparmi contabilizzati nella citata deliberazione n. 603/2017 pari ad euro 24.406,54, per complessivi euro 133.770,35. La dotazione di spesa 2020, calcolata in misura del 100% dei cessati 2019, è stimata pari ad euro 150.643,43.

Pertanto, la spesa per il personale in servizio, sommata alla dotazione di spesa per i nuovi assunti, è complessivamente pari ad euro 3.076.838,00, dunque inferiore al valore equivalente della dotazione organica (euro 3.547.509,85), con un avanzo di euro 470.671,85, così come rappresentato nella tabella 10 dell'allegato A.



Alla spesa teorica su base annua (personale in servizio e nuovi assunti) si deve aggiungere quella del salario accessorio, finanziata dal Fondo risorse decentrate del 2019 pari ad euro 827.775,01, e quella per le posizioni organizzative pari ad euro 333.500,00.

Le risorse per lo straordinario sono pari ad euro 56.452,40.

E' opportuno qui ricordare che con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 603 del 28 dicembre 2017 (Piano triennale dei fabbisogni 2017/2019 del personale non dirigente del Consiglio - Assemblea legislativa) si è prevista l'assunzione di 2 unità di categoria D1 nell'anno 2017 e di 1 unità di categoria C nell'anno 2018. Le procedure di mobilità hanno avuto esito negativo per le categorie D1, mentre si è proceduto con decorrenza 1 gennaio 2019 all'assunzione dell'unità di categoria C mediante cessione dal Comune di Senigallia del contratto della dipendente risultata idonea. Per le 2 unità di categoria D1 con decreto del dirigente della PF "Organizzazione e Personale" n.194/SRUFS del 18 giugno 2019 è stato indetto il relativo bando di concorso, per il quale sono in corso gli adempimenti propedeutici allo svolgimento.

Già in data 2 settembre 2019 il Segretario generale ha richiesto agli altri dirigenti, ai fini della programmazione dei fabbisogni di personale, di rilevare le effettive esigenze di ulteriore personale e di specifici profili professionali per quanto di rispettiva competenza. A tale richiesta i dirigenti assembleari hanno dato riscontro.

Il 6 dicembre 2019, l'Ufficio di presidenza, con determinazione a verbale n. 1213, esaminate le richieste di ulteriore personale e di specifici profili professionali dei dirigenti assembleari, con riferimento al Servizio risorse umane, finanziarie e strumentali e al Servizio supporto agli organismi di garanzia, nonché quelle direttamente rappresentate dal Segretario generale con riferimento alla Segreteria generale e al Servizio Segreteria dell'Assemblea e delle commissioni permanenti, vista la proposta elaborata dagli uffici e svolta una valutazione complessiva delle carenze delle diverse strutture amministrative assembleari, ha deciso di approvare la determinazione provvisoria del piano triennale dei fabbisogni del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale anni 2019/2021, di cui agli allegati A e B, nonché di demandare alla Posizione di funzione Organizzazione e personale la redazione della relativa deliberazione ai sensi del comma 4 dell'articolo 3 della legge regionale 14/2003, previa informativa sindacale ad opera del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Ai fini dell'informazione sindacale, in data 13 dicembre 2019, si è svolto l'incontro con le organizzazioni sindacali e le rappresentanza sindacale unitaria dell'Assemblea legislativa, alle quali è stata preventivamente trasmessa la suddetta determinazione provvisoria (nota acquisita agli atti con prot. n. 8149 del 6 dicembre 2019), nel corso del quale si è registrato unanime consenso.

Per l'anno 2019, sulla base della capacità di spesa calcolata sul turn over, è configurabile l'assunzione di 5 unità di categoria D1 di cui, secondo le indicazioni espresse dall'Ufficio di presidenza nella seduta di approvazione definitiva in data odierna: 3 nel profilo D1.1 (Funzionario dei servizi consiliari), 1 nel profilo D1.2 (Funzionario consiliare informatico) ed 1 nel profilo D1.3 (Funzionario consiliare per la gestione del patrimonio librario e documentale). L'utilizzo della dotazione di spesa 2019 è pari ad euro 119.900,46, con un avanzo di euro 13.869,89.

Per l'anno 2020, sempre sulla base della capacità di spesa calcolata sul turn over, è configurabile l'assunzione di 5 unità di categoria D1, profilo D1.1 (Funzionario dei servizi consiliari), con un utilizzo della dotazione di spesa 2020 pari ad euro 119.900,46, ed un avanzo di euro 44.612,85. La



capacità di spesa per il 2020, pari ad euro 164.513,32, è ricavata dal 100% dei cessati 2019 (euro 150.643,43), a cui si aggiunge l'avanzo 2019 (cessati 2018), pari ad euro 13.869,89.

Per l'anno 2021, sempre sulla base della capacità di spesa calcolata sul turn over stimato, è configurabile l'assunzione di 4 unità di categoria C di cui, secondo le indicazioni espresse dall'Ufficio di presidenza nella seduta di approvazione definitiva in data odierna: 3 nel profilo C1.1 (Assistente dei servizi consiliari) ed 1 nel profilo C1.2 (Assistente consiliare poligrafico e multimediale), con un utilizzo della dotazione di spesa 2021 pari ad euro 88.157,64, ed un avanzo di euro 21.186,49. La capacità di spesa per il 2021, pari ad euro 109.344,12, è ricavata dal 100% dei cessati 2020 (euro 64.731,27), a cui si aggiunge l'avanzo 2020 (cessati 2019), pari ad euro 44.612,85.

Per gli anni 2020 e 2021 le facoltà assunzionali dovranno essere di nuovo considerate anche in funzione delle diverse modalità di calcolo che deriveranno dall'attuazione delle prescrizioni contenute nell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con motivazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) e dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019, in quanto, peraltro, i parametri relativi alla spesa coinvolgono il Bilancio della Regione Marche nel suo complesso.

La tabella 11 dell'allegato B rappresenta il quadro di utilizzo delle facoltà assunzionali 2019, 2020, 2021.

Esplicitati i rapporti tra l'equivalenza finanziaria della dotazione organica, del personale in servizio e della dotazione di spesa per nuove assunzioni, bisogna dar conto dei costi a carico degli stanziamenti di bilancio. Nello specifico, il costo unitario per una categoria D1 è pari ad euro 33.382,43; conseguentemente il costo per il fabbisogno di 5 unità D1 è pari ad euro 166.912,17 nel 2019.

Stesso importo deve essere previsto per l'anno 2020 a copertura delle ulteriori 5 unità D1.

Il costo unitario per una categoria C1 è invece pari ad euro 30.649,90; conseguentemente il costo per il fabbisogno di 4 unità C1 è pari ad euro 122.599,59 nel 2021.

La tabella 12 dell'allegato B contiene il quadro dei costi 2019, 2020 e 2021.

La copertura degli indicati importi sarà prevista nello stanziamento del bilancio dell'Assemblea legislativa regionale al momento dell'avvio delle procedure di reclutamento del personale.

Ai fini della conciliazione o raccordo con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente, si evidenzia che la spesa dell'Assemblea legislativa regionale confluisce quale componente della spesa complessiva sostenuta dalla Regione Marche.

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per le Marche, nel giudizio sul rendiconto generale della Regione Marche per l'esercizio finanziario 2018 (deliberazione n.39/2019/PARI) ha confermato l'esito del 2017 in merito al rispetto dei limiti che attengono alla spesa del personale; in particolare la media 2011-2013 è pari ad euro 65.239.547,42 mentre l'ammontare degli impegni riferiti al 2018 è pari ad euro 59.879.297,16 (pag. 371 relazione di parifica).

Risultano poi rispettati: il pareggio di bilancio (articolo 1, comma 475, legge 232/2016); l'obbligo di certificazione dei crediti; i termini dell'approvazione del bilancio e del rendiconto (deliberazione amministrativa del Consiglio n. 73 del 12/6/2018).

Per ciò che attiene alle modalità di reclutamento, fermo restando l'obbligo di esperire la mobilità



obbligatoria di cui all'articolo 34 bis del decreto legislativo 165/2001, l'Assemblea legislativa regionale procederà al sussistere delle condizioni prescritte mediante:

- a) procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo di cui al comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 75/2017;
- b) utilizzo di graduatorie nel rispetto della vigente normativa;
- c) procedure concorsuali, con riserva al personale interno nei limiti prescritti considerando anche le procedure di cui al punto a), e con facoltà di procedere in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001, ai sensi dell'articolo 3, comma 4 della legge 19 giugno 2019, n. 56, nonché di avvalersi della possibilità prevista dal 5-sexies dell'articolo 3 del decreto legge 90/2014 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità.

#### **Esito dell'istruttoria**

Date le risultanze dell'istruttoria svolta e sintetizzata nel presente documento istruttorio si propone l'adozione di conforme deliberazione.

Il responsabile del procedimento  
Fabio Stronati

#### **ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA**

La copertura degli importi indicati nel documento di programmazione sarà prevista nei corrispondenti capitoli di bilancio dell'Assemblea legislativa regionale al momento dell'avvio delle procedure di reclutamento del personale.

Il Responsabile della posizione organizzativa  
Risorse finanziarie  
Maria Cristina Bonci

#### **PARERE DEL DIRIGENTE DELLA PF ORGANIZZAZIONE E PERSONALE**

Il sottoscritto esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione e, visti l'articolo 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme sul procedimento amministrativo) e gli articoli 6 e 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), dichiara, ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), che in relazione al presente provvedimento non si trova in situazioni anche potenziali di conflitto di interessi.

Il dirigente della posizione di funzione  
Organizzazione e Personale  
Fabio Stronati



DELIBERA N. 872

SEDUTA N. 196

DATA 17/12/2019

pag.  
14

La presente deliberazione si compone di 22 pagine, di cui 8 pagine di allegati, che costituisce parte integrante della stessa.

Il Segretario dell'Ufficio di Presidenza  
Maria Rosa Zampa



## Allegato A

### Piano triennale dei fabbisogni 2019/2021 del personale non dirigente dell'Assemblea legislativa regionale

Piano occupazionale 2019 : 5 unità, categoria D1

Piano occupazionale 2020 : 5 unità, categoria D1

Piano occupazionale 2021 : 4 unità, categoria C

Per ciò che attiene alle modalità di reclutamento, fermo restando l'obbligo di esperire la mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Assemblea legislativa regionale procederà al sussistere delle condizioni prescritte mediante:

- procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo di cui al comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- utilizzo di graduatorie nel rispetto della vigente normativa;
- procedure concorsuali, con riserva al personale interno nei limiti prescritti considerando anche le procedure di cui al punto a), e con facoltà di procedere in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001, ai sensi dell'articolo 3, comma 4 della legge 19 giugno 2019, n. 56, nonché di avvalersi della possibilità prevista dal 5-sexies dell'articolo 3 del decreto legge 90/2014 ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità.

Categoria	Dotazione	Personale in servizio 1/12/2015	Personale cessato	Personale cessato	Personale cessato	Personale in servizio 31/12/2018	Posti vacanti	PREVISTO	PREVISTO	Posti vacanti	Fabbisogno				
			2016	2017	2018			cessazioni	cessazioni		2018	2019	2020	2021	Posti vacanti
			2019	2020	2019			2020	2018		2019	2020	2021	Posti vacanti	
cat. B1	15	15	1	1		13	2	2		4					4
cat. B3	38	29		1	2	26	12	3	1	16					16
cat. C	51	43		3 (b)	1	39	12 (d)	1	2	15 (d)	1			4	10 (d)
cat. D1	22	13,5	1			12,5	9,5			9,5	2	5	5		0,5 (f)
cat. D3	20	12		1		11	9	1		10					6 (f)
Giornalisti	6	5 (a)		1	2	3 (c)	3 (e)			3 (e)					3 (e)
<b>TOTALE</b>	<b>152</b>	<b>117,5</b>				<b>101,5</b>									

#### Note

a) n. 3 giornalisti a tempo pieno + n. 4 unità a tempo parziale al 50% (da trasformazione contratto cat. C per opzione trattamento economico da giornalista)

b) n. 1 unità ha esercitato l'opzione per il trattamento economico da giornalista

c) n. 1 giornalista a tempo pieno + n. 4 unità a tempo parziale al 50% (da trasformazione contratto cat. C per opzione trattamento economico da giornalista). La cessazione di un giornalista a tempo pieno è stata compensata dall'opzione per il trattamento economico giornalistico di una unità di categoria C

d) n. 5 posti sono indisponibili perché relativi a personale con incarico giornalistico (n. 1 unità a tempo pieno e n. 4 unità a tempo parziale al 50%)

e) n. 1 posto indisponibile in attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 164 del 25 febbraio 2016, relativa all'ampliamento dal 50% al 75% dei rapporti a tempo parziale

f) la capienza per la cat. D può essere considerata complessivamente, stante l'abolizione della categoria di ingresso D3 da parte del CCNL 21.05.2018. Un posto è indisponibile perché relativo a personale con incarico dirigenziale a tempo determinato



## Allegato B

Tabella 1

Dotazione organica dell'Assemblea legislativa regionale

CAT.	DOTAZIONE
cat. A	0
cat. B1	15
cat. B3	38
cat. C	51
cat. D1	22
cat. D3	20
Giornalisti	6
<b>TOTALE</b>	<b>152</b>

Tabella 2

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica

Categoria	Dotazione	Tabellare		
				13 <sup>^</sup>
<b>B1</b>	<b>15</b>	<b>18.034,07</b>	<b>270.511,05</b>	<b>293053,6375</b>
<b>B3</b>	<b>38</b>	<b>19.063,80</b>	<b>724.424,40</b>	<b>784.793,10</b>
<b>C</b>	<b>51</b>	<b>20.344,07</b>	<b>1.037.547,57</b>	<b>1.124.009,87</b>
<b>D1</b>	<b>22</b>	<b>22.135,47</b>	<b>486.980,34</b>	<b>527.562,04</b>
<b>D3</b>	<b>20</b>	<b>25.451,86</b>	<b>509.037,20</b>	<b>551.456,97</b>
	<b>146</b>		<b>3.028.500,56</b>	<b>3.280.875,61</b>
<b>Giornalisti</b>	<b>6*</b>			
	<b>152</b>			





Tabella 3

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio

Unità in servizio al 30 novembre 2018				
Categoria	Dotazione			
				13 <sup>^</sup>
B1	15	13	234.442,91	253.979,82
B3	38	26	495.658,80	536.963,70
C	51	39	793.418,73	859.536,96
D1	22	13	287.761,11	311.741,20
D3	20	11	279.970,46	303.301,33
	<b>146</b>	<b>102</b>		
Giornalisti	6*			
	<b>152</b>		2.091.252,01	<b>2.265.523,01</b>
<b>Avanzo</b>			937.248,55	<b>1.015.352,60</b>

(I valori sono al netto del personale cessato nel 2018 - Ultima cessazione 30/11/2018)

Tabella 4

Consistenza in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica dei giornalisti e delle unità in servizio

Dotazione	Importo annuo compresa 13 <sup>^</sup>		
Giornalisti	6	44.439,04	<b>266.634,24</b>
In servizio (1)	3	44.439,04	133.317,12
Indisponibile(2)	1	44.439,04	44.439,04
		<b>totale</b>	<b>177.756,16</b>
		avanzo	88.878,08
(1) 1 a tempo pieno+ 4 al 50%			
(2) 1 indisponibile perché relativo all'espansione al 75% dei rapporti già al 50%			



Tabella 5

Costo delle unità in servizio considerando la posizione economica maturata				
Categoria	Dotazione			
				13^
B1	15	13		
B3	38	26		
<b>Tot Cat B</b>	<b>53</b>	<b>39</b>	<b>765.366,42</b>	<b>829.146,96</b>
<b>C</b>	<b>51</b>	<b>39</b>	<b>834.848,43</b>	<b>904.419,13</b>
D1	22	13		
D3	20	11		
<b>Tot. Cat D</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>648.713,28</b>	<b>702.772,72</b>
	<b>146</b>	<b>102</b>	<b>2.248.928,13</b>	<b>2.436.338,81</b>
Giornalisti	6*			
<b>Tot</b>	<b>152</b>			

Tabella 6

Risorse stabili 2018

Quota A	PO/APBilancio				
<b>762.043,65</b>	333.500,00	<b>1.095.543,65</b>	Rispetto art. 23, comma 2 del d.lgs.75/2017:		
Incrementi dich cong 5					
<b>7.548,00</b>	art.67;comma 2 lett. b)				
<b>769.591,65</b>	totale stabili				
Risparmio Fondo straord					
Anno 2017					
25.970,56	totale variabili				
<b>795.562,21</b>	<b>totale fondo 2018</b>				

Utilizzo 2018 risorse stabili relativamente alla quota delle progressioni economiche

Art.68 Fondo risorse decentrate:utilizzo				
Differenziali di posizione economica anni precedenti				196.348,08
Rivalutazione differenziali di cui all'articolo 67,comma 2 lett.b (anno 2018)				7.548,00
Differenziali di posizione economica cessati 2017				-7.191,46
Progressioni 2018				8.000,00
			totale 1	<b>204.704,62</b>



Tabella 7

Risorse stabili 2019

Fondo 2019					
Quota A	PO/APBilancio				
<b>762.043,65</b>	333.500,00	<b>1.095.543,65</b>	Rispetto art. 23, comma 2 del d.lgs.75/2017:		
Incrementi dich cong 5					
<b>7.548,00</b>	art.67;comma 2 lett. b)				
<b>11.232,00</b>	art.67,comma2 lett.a)				
<b>780.823,65</b>	totale stabili				
Risparmio Fondo straord					
Anno 2018					
<b>26.951,36</b>	variabile				
<b>DGR 303/2019</b>					
<b>20.000,00</b>	variabile				
<b>827.775,01</b>	totale fondo 2019				

Utilizzo 2019 risorse stabili relativamente alla quota delle progressioni economiche

<b>Art.68 Fondo risorse decentrate:utilizzo</b>					
Differenziali di posizione economica anni precedenti					196.348,08
Rivalutazione differenziali di cui all'articolo 67,comma 2 lett.b (anno 2018)					7.548,00
Differenziali di posizione economica cessati 2017					-7.191,46
Progressioni 2018					<b>7.234,37</b>
Differenziali di posizione economica cessati 2018					<b>-10.446,23</b>
Progressioni 2019					<b>11.000,00</b>
				totale 1	<b>204.492,76</b>

Tabella 8

Personale cessato		2018	valore unitario	
comparto				
categoria	B3	2	20.652,45	41.304,90
Categoria	C	1	22.039,41	22.039,41
Personale cessato				
giornalisi				
categoria	D1	1	23.980,09	23.980,09
categoria	C	1	22.039,41	22.039,41
				109.363,81



Tabella 9

Personale di cui è prevista la cessazione nel		2019	valore unitario	
comparto				
categoria	D3	1	27.572,85	27.572,85
Categoria	C	1	22.039,41	22.039,41
categoria	B3	3	20.652,45	61.957,35
categoria	B1	2	19.536,91	39.073,82
<b>totale</b>		<b>7</b>		<b>150.643,43</b>

Personale di cui è prevista la cessazione nel		2020	valore unitario	
comparto				
categoria	D3		27.572,85	-
Categoria	C	2	22.039,41	44.078,82
categoria	B3	1	20.652,45	20.652,45
categoria	B1		19.536,91	-
<b>totale</b>				<b>64.731,27</b>



Tabella 10

verifica capienza finanziaria			equivalenza		
Dotazione		146	3.028.500,56	3.280.875,61	
Personale in servizio		102	2.091.252,01	2.265.523,01	<b>2.265.523,01</b>
avanzo		44	937.248,55	1.015.352,60	
Giornalisti					
dotazione		6		266.634,24	
Personale in servizio		3		133.317,12	<b>133.317,12</b>
indisponibili		1		44.439,04	<b>44.439,04</b>
avanzo		2		88.878,08	
<b>Totali</b>					
Dotazione				3.547.509,85	
Personale in servizio				2.443.279,17	<b>2.443.279,17</b>
avanzo				1.104.230,68	
capacità assunzionale	<b>2019</b>			109.363,81	
avanzo 2018 ( cessati 2017)				24.406,54	
totale 1				133.770,35	
capacità assunzionale	<b>2020</b>			<b>150.643,43</b>	
totale 2				<b>284.413,78</b>	<b>284.413,78</b>
capacità assunzionale	<b>2021</b>			64.731,27	
totale 3				<b>349.145,05</b>	<b>349.145,05</b>
Personale in servizio				<b>2.727.692,95</b>	
<b>totale3</b>	spesa teorica annuale			3.076.838,00	<b>3.076.838,00</b>
Dotazione complessiva				3.547.509,85	
avanzo				470.671,85	

Tabella 11

Quadro di utilizzo delle facoltà assunzionali

		valore	totale	capacità spesa	avanzo 2019
fabbisogno	<b>2019</b>				
D1	5	23.980,09	119.900,46	<b>133.770,35</b>	<b>13.869,89</b>
fabbisogno	<b>2020</b>				
D1	5	23.980,09	119.900,46	<b>150.643,43</b>	
			utilizzo 2019	<b>13.869,89</b>	avanzo 2020
				<b>164.513,32</b>	<b>44.612,85</b>

fabbisogno	<b>2021</b>	valore	totale	capacità spesa	
C	4	22.039,41	88.157,64	64.731,27	
			utilizzo 2020	<b>44.612,85</b>	avanzo 2021
				109.344,12	21.186,49



Tabella 12

2019 - 2020

<b>COSTO D1</b>	<b>COMPENSO ANNUO</b>	<b>oneri 26,68%</b>	<b>irap 8,5%</b>	<b>contributo INAIL (5/°°)</b>	<b>oneri</b>	<b>SPESA COMPLESSIVA</b>
tabellare per 13 mensilità	23.980,09					
IVC						
indennità comparto	622,80					
<b>TOTALE</b>	<b>24.602,89</b>	6.564,05	2.091,25	124,24	<b>6.688,30</b>	<b>33.382,43</b>
x5	123.014,46	32.820,26	10.456,23	621,22	33.441,48	166.912,17

2021

<b>COSTO C1</b>	<b>COMPENSO ANNUO</b>	<b>oneri 26,68%</b>	<b>irap 8,50%</b>	<b>contributo INAIL (5/°°)</b>	<b>oneri</b>	<b>SPESA COMPLESSIVA</b>
tabellare per 13 mensilità	22.039,41					
IVC						
indennità comparto	549,60					
<b>TOTALE</b>	<b>22.589,01</b>	6.026,75	1.920,07	114,07	8.060,89	30.649,90
x4	90.356,04	24.106,99	7.680,26	456,30	32.243,55	122.599,59