



Consiglio Regionale della Campania

XI LEGISLATURA

UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 19 NOVEMBRE 2021

Deliberazione n. 50

L'anno duemilaventuno, il giorno 19 (diciannove) del mese di novembre, alle ore 15:30 nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F 13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

GENNARO	OLIVIERO	Presidente
LOREDANA	RAIA	Vice Presidente
VALERIA	CIARAMBINO	Vice Presidente
ANDREA	VOLPE	Consigliere Questore
MASSIMO	GRIMALDI	Consigliere Questore
FULVIO	FREZZA	Consigliere Segretario
ALFONSO	PISCITELLI	Consigliere Segretario

Oggetto: Aggiornamento Piano Triennale di fabbisogno del personale 2021/2023

Sono assenti: /////

Presiede: Gennaro Oliviero

Assisto i dirigenti Mario Vasco e Maria Salerno

Relatore: Questore al Personale Massimo Grimaldi

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Dirigente ad interim dell'UD Gestione del Personale e delle risultanze degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di legittimità resa dal Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO che:

- a. l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, dispone che le amministrazioni pubbliche definiscono la propria organizzazione in conformità con il piano del fabbisogno del personale, fissando quindi la "prevalenza" di questo documento sulla dotazione organica e la possibilità per lo stesso di modificarlo nel rispetto dei vincoli dettati dalla richiamata disposizione; ciò con particolare riferimento alla invarianza della spesa teorica complessiva e del rispetto del tetto di spesa del personale del triennio 2011/2013;
- b. sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018) secondo le quali "gli enti territoriali opereranno nell'ambito della autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";

DATO ATTO che:

- a. in data 24 settembre 2018 l'Ufficio di Presidenza, previa verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza di personale effettuata dai Dirigenti del Consiglio, ha valutato preliminarmente il documento tecnico predisposto dagli uffici ai fini della redazione del piano triennale di fabbisogno del personale che teneva conto della dotazione organica consiliare approvata con deliberato dell'Ufficio di Presidenza del 21 maggio 2015, n. 393 (dotazione organica del Consiglio regionale della Campania);
- b. sulla base delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 50/2017, le regioni possono effettuare nell'anno 2018 assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 25% dei risparmi delle cessazioni del 2017 o del 75% dei risparmi delle cessazioni del 2017, se hanno la incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti nella misura prevista dal DL n. 50/2017 e che dall'anno 2018, per le regioni le capacità assunzionali sono state individuate nel 100% per le cessazioni dell'anno precedente;
- c. per quanto concerne la Regione Campania è stato attestato il completo riassorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta, per cui queste capacità assunzionali possono essere utilizzate ordinariamente;
- d. in data 11 marzo 2019, con deliberazione n. 165 l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha approvato il Piano triennale di fabbisogno del personale 2019/2021, esperita la procedura prevista dal CCNL (art. 5, comma 2) di confronto sul documento tecnico, avviata in data 1 ottobre 2018 e conclusa successivamente al trentesimo giorno con le OO.SS., con particolare riferimento alla materia dei profili professionali, che sono stati poi oggetto di modifica con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 30 maggio 2019, n. 184 avente ad oggetto proprio "Modifiche dell'allegato "A" alla deliberazione n. 165 del
11 marzo 2019 (Piano triennale di fabbisogno del personale 2019/2021)";



- e. al momento di adozione della citata deliberazione 165/2019, per gli anni 2019/2020/2021 le capacità assunzionali sono state fissate per tutti gli enti territoriali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate;
- f. con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 5 aprile 2019, n. 167 il Piano triennale di fabbisogno del personale approvato con la precedente deliberazione del 11 marzo, n. 165 è stato integrato prevedendo l'adesione al progetto "RIPAM – concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania" promosso dalla Giunta Regionale della Campania, in base al quale è stato sottoscritto un accordo di collaborazione con la Regione Campania ai sensi dell'art. 15 della legge 241/90 e ss. mm. e ii.;
- g. nel triennio 2018 - 2020 il Consiglio regionale non ha effettuato assunzioni a tempo indeterminato;
- h. l'Ente, dal 21 novembre 2018, ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014, giusta comunicazione del dirigente della U.D. Bilancio e Ragioneria (prot. n. 0005271/i del 21 febbraio 2019);
- i. il Consiglio Regionale ha approvato:
 - i.1 la proposta di bilancio di previsione 2021 – 2023 approntata dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione del 21 dicembre 2020, n. 7, nella seduta del 23 dicembre 2020;
 - i. 2 il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2020, proposto dall'Ufficio di Presidenza con delibera del 24 giugno 2021, n. 37, nella seduta del 13 luglio 2021;
- j. ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'Ente ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione, come da documentazione agli atti della UD Bilancio;
- k. l'articolo 3, comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188), per le progressioni di carriere prevede una riserva del 50 per cento dei posti disponibili destinati all'esterno alle progressioni fra qualifiche diverse, tramite valutazione comparativa con modalità stabilita dalla contrattazione collettiva;
- l. la dotazione organica dell'Ente delineata con la citata deliberazione 165/2019 aggiornata con gli importi previsti dall'ultimo CCNL Regioni – enti locali, ove fosse completamente coperta, determinerebbe un costo teorico di € 7.676.876,35 a fronte di una spesa media del personale del triennio 2011/2013 pari a € 24.980.583,00 (nota UD Bilancio, Ragioneria e Contabilità analitica prot. 20210012862);
- m. a fronte di parte del fabbisogno determinato con la citata deliberazione 165/2019, per quanto riguarda le posizioni libere, nel 2019 sono state avviate le procedure di selezione del personale esterno tramite adesione al concorso unico territoriale promosso dalla Giunta regionale della Campania;
- n. i profili professionali di riferimento per l'inquadramento del personale sono quelli già vigenti in Consiglio in virtù della Determina dirigenziale n. 1006/DGR del 19 novembre 2015 e della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 30 maggio 2019 n. 184;
- o. il vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance, è stato approvato con deliberazione del 28 dicembre 2020, n. 9;
- p. il Piano integrato della Performance 2021 – 2023, predisposto ai sensi dell'art. 10 del D. lgs. n. 150/2009, è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza in data 29 aprile 2021, con deliberazione n. 24;

RILEVATO che dalla data di approvazione del citato piano dei fabbisogni 2019/2021:

- a. per quanto riguarda il comparto, nel corso del corrente anno si sono chiuse le procedure di selezione per complessivi 33 posti, di cui 15 di categoria D e 18 di categoria C, bandito nel 2019;
- b. per quanto concerne le necessità di personale dirigenziale dell'ente, nel corso del corrente anno si è chiusa la selezione per la copertura a tempo determinato dell'incarico di Segretario Generale del Consiglio;
- c. sono maturati diversi contenziosi relativi ad inquadramenti del personale che in particolare riguardano:
una posizione dirigenziale, 2 posizioni di livello D ed una posizione di livello B, ancora in corso di istruttoria;
- d. dal 1 gennaio 2019 si sono determinate le seguenti economie di spesa:

ANNO	DIRIGENTI	COMPARTO
2019	€ 61.183,55	€ 510.030,33
2020	€ 122.367,10	€ 563.609,87

- e. nel corso del 2021 stanno maturando ulteriori economie per € 183.550,65 relativamente ai dirigenti ed € 278.629,42 relativamente al comparto, per cui le economie complessive del triennio 2019-2021 saranno complessivamente le seguenti:

ANNO	DIRIGENTI	COMPARTO
2019	€ 61.183,55	€ 510.030,33
2020	€ 122.367,10	€ 563.609,87
2021	€ 183.550,65	€ 278.629,42
TOTALE	€ 367.101,30	€ 1.352.269,62

- f. nel corso del 2022 matureranno ulteriori economie sul comparto per € 219.043,64;
- g. sono intervenuti il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge del 29 giugno 2019 n. 58 e il D.P.C.M. del 3 settembre 2019 pubblicato in G.U. il 4/11/2019, n. 258 in materia di capacità assunzionali;

CONSIDERATO che dalla verifica dei fabbisogni organizzativi effettuata dalla Direzione generale per le risorse Umane, Finanziarie e Strumentali sono state confermate sia la necessità di rafforzare gli uffici che sono preposti allo svolgimento del prevalente compito istituzionale della formazione delle leggi regionali, che le priorità già definite dal precedente piano in relazione alle funzioni che necessitano di essere urgentemente integrate in termini di personale, atteso anche il forte spopolamento subito dagli uffici negli ultimi anni per effetto dei pensionamenti;

RITENUTO, di dover aggiornare il piano triennale dei fabbisogni approvato dall'Ufficio di Presidenza in data 11 marzo 2019 con deliberazione 165, in relazione al suo stato di attuazione ed alle modifiche di contesto, quale documento di programmazione della gestione delle risorse umane del Consiglio;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21.5.2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22.5.2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica;

VERIFICATO che, essendo restate invariate le funzioni dell'amministrazione, il contingente di personale individuato dal piano triennale di fabbisogno del personale del 2019-2021 è da ritenersi rispondente alle esigenze amministrative per cui, ferma restando la necessità di ottimizzarne la distribuzione all'interno delle Unità Organizzative di livello dirigenziale che potrà comportarne successive misure di efficientamento della struttura amministrativa, risulta al momento così composto, in termini di contingente numerico e composizione funzionale:

	Fabbisogno
DIRIGENTI	18
CATEGORIA D	112
CATEGORIA C	80
CATEGORIA B	19
	229

RILEVATO che, dal confronto tra il fabbisogno di personale aggiornato con il presente atto e il personale in servizio, compreso quello per il quale, in base al precedente piano, sono stati banditi i relativi concorsi, emerge che il contingente in forze non è ancora adeguato al reale fabbisogno ritenuto idoneo a garantire l'efficacia dell'attività consiliare, occorre programmare le necessarie procedure di reclutamento;

DATO ATTO altresì che:

- ai fini delle "assunzioni obbligatorie" per il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999, e dall'art. 7, comma 6, del D.L. 101 del 2013, si è rilevato, in ragione dell'attuale consistenza in servizio di personale appartenente alle categorie protette, che al momento non occorre procedere ad alcuna assunzione, in quanto il contingente attualmente in forze copre il 6,55% del fabbisogno teorico complessivo (229)
- ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, dell'articolo 39 della legge n. 449/1997 e del CCNL 21.5.2018 in tema di relazioni sindacali, per il piano del fabbisogno del personale non è necessaria la informazione preventiva, ma che la bozza del presente atto è comunque stata trasmessa alla RSU ed alle organizzazioni sindacali rappresentative;
- per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non occorre dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il presente atto ha natura programmatica ed è volto ad individuare gli strumenti atti a consentire l'attuazione, graduata nel tempo, degli interventi necessari a garantire la concretizzazione del piano assunzionale nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge del 29 giugno 2019 n. 58, del D.P.C.M. del 3 settembre 2019 pubblicato in G.U. il 4/11/2019 e dei vincoli di bilancio attuali e/o futuri;

Visto:

Lo statuto regionale vigente, le norme e gli atti citate
in premessa,

Ad unanimità dei voti espressi

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che si intendono integralmente riportate:

- di approvare, per il triennio 2021/2023, il fabbisogno di personale oggetto della relazione sub allegato "A" al presente atto, di cui forma parte integrante e sostanziale, costituito dal seguente contingente di personale:

	Fabbisogno
DIRIGENTI	18
CATEGORIA D	112
CATEGORIA C	80

CATEGORIA B	19
	229

2. di dare atto che:
 - 2.1 nell'Ente non si registrano condizioni di eccedenza del personale;
 - 2.2 il piano dei fabbisogni approvato con il presente provvedimento, che si pone in continuità con quello 2019-2021, ha natura programmatica, anche in considerazione degli effetti del DL 34/2019;
3. stabilire che, relativamente ai posti che restano vacanti alla conclusione del procedimento concorsuale bandito nel 2019, si procederà ai reclutamenti previsti dal piano assunzionale indicati nell'allegato A al presente atto, in maniera graduale, compatibilmente con i vigenti vincoli legislativi e nei limiti delle effettive capacità del bilancio consiliare;
4. trasmettere la presente deliberazione al Collegio dei Revisori per gli aspetti di competenza, alle OO SS per la dovuta comunicazione ed alla UO Staff trasparenza per la pubblicazione.

U.D. GESTIONE DEL PERSONALE

Il Dirigente (ad interim)

visto per la regolarità tecnica

Maria Salerno



VISTO: PER LA LEGITTIMITA'

Il Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e

Strumentali

Maria Salerno



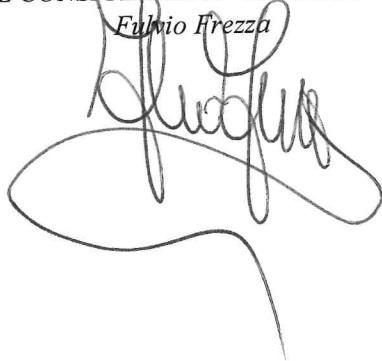
IL SEGRETARIO GENERALE

Mario Vasco



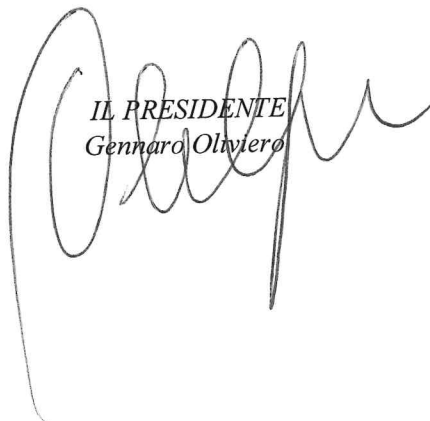
IL CONSIGLIERE SEGRETARIO

Fulvio Frezza



IL PRESIDENTE

Gennaro Oliviero



IL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 - 2023

1. PREMESSA

Le disposizioni principali che trattano in prioritaria del fabbisogno di personale della pubblica amministrazione sono contenute in una serie di norme intervenute nel tempo che trovano il loro fondamento nel D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii., che dispone che le amministrazioni pubbliche definiscono la propria organizzazione in conformità con i propri obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Ciò con particolare riferimento alla invarianza della spesa teorica complessiva e del rispetto del tetto di spesa costituito dalla spesa media impegnata nel triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della l. 27 dicembre 2006, n 296.

In data 24 settembre 2018 l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, ai fini della redazione del Piano triennale di fabbisogno del personale, ha valutato preliminarmente il documento tecnico predisposto dagli uffici tenendo conto della dotazione organica approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del 21 maggio 2015, n. 393 in seguito al quale, con provvedimento dirigenziale (determina n. 1006/DGR del 19.11.2015) erano stati individuati i profili professionali del personale funzionale allo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

La relativa procedura di confronto sindacale prevista dal CCNL (art. 5, comma 2), avviata in data 1 ottobre 2018, è stata conclusa successivamente al trentesimo giorno con le OO.SS. aziendali, con particolare riferimento alla materia dei profili professionali.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 11 marzo 2019, n. 165 ha quindi approvato il Piano triennale di fabbisogno del personale ed il relativo piano assunzionale per il triennio 2019/2021, unitamente all'elenco dei profili professionali innovativi (successivamente modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 30 maggio 2019, n. 184) previa verifica della condizione organizzativa esistente nell'Amministrazione consiliare dalla quale non erano risultate condizioni di eccedenza di personale ed era stato accertato che l'ente rientrava nel tetto di spesa costituito dal livello di spesa media del personale del triennio 2011/2013, ex all'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, come modificato da ultimo dai D.L. n. 14 e 50/2017.

L'ipotesi qui formulata è stata elaborata in base all'attività peculiare svolta dal Consiglio regionale, del disegno organizzativo attualmente vigente e tiene conto:

- dello stato di attuazione del piano di fabbisogno del personale approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 11 marzo 2019, n. 165;
- del quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018) e con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018;
- del vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione del 28 dicembre 2020, n. 9;
- del Piano integrato della Performance 2021 – 2023 predisposto ai sensi dell'art. 10 del D. lgs. n. 150/2009 approvato dall'Ufficio di Presidenza in data 29 aprile 2021, n. 24.

In considerazione delle problematiche connesse al rispetto dei vincoli dettati dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge del 29 giugno 2019 n. 58 e del D.P.C.M. del 3 settembre 2019 pubblicato in G.U. il 4/11/2019 in materia di capacità assunzionali, il presente atto ha fondamentalmente natura programmatica volto a determinare il contingente di personale per il

quale occorre programmare le azioni da poter attuare nel rispetto del sistema di vincoli esistenti, tanto a livello normativo quanto a livello dello stesso bilancio consiliare.

2. SITUAZIONE DI PARTENZA

La situazione di partenza da cui muove la presente rilevazione di fabbisogno del personale tiene conto:

- dello stato di attuazione del piano di fabbisogno del personale approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 11 marzo 2019, n. 165 tenuto conto che le procedure assunzionali che ha prodotto, essendo state correlate ad un corso-concorso, hanno comportato dei tempi particolarmente lunghi di attuazione;
- del livello dell'organico esistente, che negli ultimi anni si è ridotto sempre di più per effetto di cessazioni intervenute negli anni 2019 – 2020, che non hanno dato luogo a turn over di personale;
- delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno corrente e di quelle previste per il 2022.

2.1 Organici all'ultimo piano approvato

Al 1 gennaio 2019, anno di riferimento dell'ultimo piano triennale di fabbisogno del personale approvato, l'organico del Consiglio, a fronte del fabbisogno determinato con la deliberazione 165/2019, era costituito dal contingente riportato nella Tabella 1.

Tabella 1: personale in servizio al 1 gennaio 2019

	Posti previsti	Posti coperti
DIRIGENTI	18	13
CATEGORIA D	112	96
CATEGORIA C	80	64
CATEGORIA B	19	14
	229	187

A fronte delle vacanze di organico esistenti rilevate, il Consiglio ha prontamente attivato procedure di reclutamento esterno per 33 unità di personale (15 di categoria D, 18 di categoria C), attraverso l'adesione al Progetto RIPAM – concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania promosso dalla Giunta Regionale della Campania. Non sono invece state avviate le procedure di reclutamento, pure previste, riservate al personale interno.

2.2 Organigramma

L'organigramma attualmente in vigore è ancora quello delineato dalla Delibera dell'Ufficio di Presidenza del 27 febbraio 2015, n. 369 che, per effetto dei pensionamenti, di cui si dirà nel seguito, presenta molte vacanze specie nelle posizioni apicali.

2.3 Le dinamiche del personale

La tabella che segue dà conto delle dinamiche intervenute nella dotazione del personale del Consiglio dal 1 gennaio 2019, anno di riferimento dell'ultimo piano triennale di fabbisogno del personale approvato.

Tabella 2: dinamica del personale dal 2019

	Posti previsti	Posti coperti al		
		31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020

DIRIGENTI	18	13	12	10
CATEGORIA D	112	96	82	69
CATEGORIA C	80	64	63	60
CATEGORIA B	19	14	13	11
	229	187	170	150

Il personale attualmente in forze garantisce con grande difficoltà il livello e la continuità dei servizi erogati, tanto che, ad esempio, la stessa assistenza alle commissioni Consiliari rende difficile il contemperamento delle esigenze di garantire la continuità dell'assistenza agli organi con quella di applicazione di tutti gli istituti contrattuali spettanti ai dipendenti.

La riduzione di personale evidenziata nella tabella precedente è stata determinata dalle seguenti cessazioni, per le quali sono state rilevate le relative economie di spesa.

Tabella 3: cessati

Anno 2019

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	Totale
14	D	335.720,84	89.570,32	28.536,27	453.827,43
1	C	22.039,42	5.880,12	1.873,35	29.792,89
1	B	19.536,92	5.212,45	1.660,64	26.410,01
	Totale comparto	377.297,18	100.662,89	32.070,26	510.030,33
1	Dirigente	45.260,80	12.075,58	3.847,17	61.183,55

Anno 2020

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	Totale
13	D	311.740,78	83.172,44	26.497,97	421.411,19
3	C	66.118,26	17.640,35	5.620,05	89.378,66
2	B	39.073,84	10.424,90	3.321,28	52.820,02
	Totale comparto	416.932,88	111.237,69	35.439,29	563.609,87
2	Dirigenti	90.521,60	24.151,16	7.694,34	122.367,10

Considerato il livello di età media dell'attuale contingente di personale in servizio presso il Consiglio regionale, alle 37 unità di personale cessate nell'ultimo biennio va aggiunto un ulteriore, significativo contingente di personale che è andato in quiescenza dall'inizio del corrente anno e che si prevede possa cessare entro la fine del corrente anno e del prossimo, relativamente al quale sono realizzabili ulteriori economie di spesa per gli importi di seguito quantificati.

Anno 2021

N°	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
4	D	95.920,24	25.591,52	8.153,22	129.664,98
5	C	110.197,10	29.400,59	9.366,75	148.964,44
	Totale comparto	206.117,34	54.992,11	17.519,97	278.629,42

3	Dirigente	135.782,40	36.226,74	11.541,50	183.550,65
---	-----------	------------	-----------	-----------	------------

Anno 2022

N°	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
4	D	95.920,24	25.591,52	8.153,22	129.664,98
3	C	66.118,26	17.640,35	5.620,05	89.378,66
	Totale comparto	162.038,50	43.231,87	13.773,27	219.043,64

3. CONTESTO DI RIFERIMENTO E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il contesto di riferimento da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti è dato, oltre che dalla normativa di riferimento, della quale si è già dato conto nelle premesse, dalle nuove esigenze organizzative del Consiglio per dare risposta alla necessità di un rafforzamento del suo organico fortemente depauperato dai pensionamenti degli ultimi anni, che non sono stati compensati con analoghi innesti di personale neanche quando le procedure sono state tempestivamente avviate, come nel caso delle procedure assunzionali bandite nel 2019, che solo nel corso di quest'anno hanno completato l'iter amministrativo.

Pur in considerazione dell'esigenza emersa di rafforzare le competenze dell'apparato amministrativo in materia produzione legislativa, dalla ricognizione effettuata è emerso che il contingente di personale già individuato con il piano triennale di fabbisogno del personale del 2019 è rispondente alle esigenze funzionali dell'amministrazione determinate dall'attuale struttura ordinamentale, ferma restando la necessità di ottimizzarne la distribuzione all'interno delle Unità Organizzative di livello dirigenziale che potrà comportarne successive misure di efficientamento della struttura amministrativa, risulta al momento così composto, in termini di contingente numerico e composizione funzionale:

Fabbisogno 2021 - 2023

	Fabbisogno
DIRIGENTI	18
CATEGORIA D	112
CATEGORIA C	80
CATEGORIA B	19
	229

In base al Contratto Collettivo di Lavoro funzioni locali vigente, l'onere finanziario connesso alla copertura integrale di detto fabbisogno da assegnare alle strutture ordinamentali ammonterebbe a € 7.676.876,35, comprensivo di oneri previdenziali ed IRAP.

4. STATO ATTUALE E PROGRAMMAZIONE

Rispetto al fabbisogno di personale di cui alla tabella precedente, al 31 ottobre 2021 si registra la seguente situazione.

Categorie	Fabbisogno	Posti coperti	Posti vacanti	di cui già oggetto di concorso del 2019
Dirigenti	18	8*	10**	
D	112	69	43	15
C	80	56	24	18
B	19	11	8	
	229	144	85	33

* Di cui uno coperto a tempo determinato

** Di cui uno coperto con comando sino al 31 dicembre 2021

Le vacanze di personale rilevate rispetto alla pianta organica dell'Azienda rappresentano il fabbisogno ottimale per garantire del livello dei servizi, che attualmente sconta dei ritardi proprio per la debolezza della struttura organizzativa.

Per la copertura dei posti vacanti disponibili, va tenuto conto che l'attuale piano costituisce aggiornamento del precedente piano 2019-2021 secondo la tecnica dello scorrimento programmatico, per cui è in continuità funzionale per il precedente, in relazione al quale, le procedure di reclutamento esterno sono partite senza la riserva dei posti in favore degli interni. La sua attuazione, inoltre, avverrà nel rispetto dei vincoli normativi vigenti e delle effettive capacità di bilancio.

Relativamente ai posti liberi disponibili va poi tenuto presente che sono maturati diversi contenziosi relativi ad inquadramenti del personale che in particolare riguardano: una posizione dirigenziale, 2 posizioni di livello D ed una posizione di livello B, ancora in corso di istruttoria. Ove necessario, in relazione a posizioni di particolare complessità che richiedono competenze altamente specialistiche per le quali occorre l'attivazione delle procedure di cui ai punti successivi, si potrà ricorrere, eccezionalmente e per il periodo di tempo strettamente necessario, all'istituto del comando, come previsto dalle norme in materia.

4.1 Dirigenza

I posti vacanti verranno coperti con procedure selettive ai sensi delle disposizioni del D. Legge 9 giugno 2021, n. 80.

4.2 Comparto

Per la categoria B, fatto salvo un posto che viene riservato alle categorie protette ex legge 68/1999 e dall'art. 7, comma 6, del D.L. 101 del 2013, che verrà attivato al superamento delle 200 unità di personale in servizio al fine del mantenimento della percentuale obbligatoria, si procederà a reclutamento dall'esterno secondo procedura di legge.

Per le categorie C e D si procederà al reclutamento tramite procedura esterna (prioritariamente attraverso scorrimento delle graduatorie esistenti ovvero mobilità e concorso pubblico) per il 50% dei posti disponibili e tramite progressioni di carriera ex DL 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, con le modalità che verranno stabilite dalla contrattazione collettiva per il restante 50%.

