

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Premessa

L'articolo 6 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., concernente l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all'art. 6 ter del medesimo decreto legislativo. Inoltre, lo stesso articolo 6, come novellato dal D. Lgs n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale e statico di dotazione organica e implica un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

3.3.2 Programmazione personale del comparto

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis) e dell'art. 17, comma 1, lett. d-bis) del d. Lgs. n. 165/2001, con nota ID 25760960 del 24/3/2022 è stato richiesto ai Dipartimenti della Giunta regionale di comunicare alla struttura competente in materia di personale le risorse e i profili professionali allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale del comparto per l'anno 2022, specificando i processi/linee di attività, cui sarebbe destinato il nuovo personale, nonché individuando le priorità assunzionali, ciò al fine di consentire al Comitato di Coordinamento di effettuare le scelte programmatiche più opportune, nel rispetto dei limiti di capacità assunzionale previsti dall'art.33, D.L. 34/2019 e dei limiti finanziari di cui all'art.1, c.557 quater, legge 296/2006.

La situazione emergente dall'approvazione del PNRR e la mole di risorse per investimenti che la Regione Marche dovrà assicurare nel prossimo futuro, impongono una particolare attenzione sull'assunzione di personale qualificato da destinare alle attività connesse all'attuazione dei diversi progetti presentati e in via di definizione. Occorre comunque tener conto che, per l'utilizzo delle risorse straordinarie messe a disposizione dal PNRR, non sono state previste deroghe alla capacità assunzionale, neppure avvalendosi di proprie risorse finanziarie.

Pertanto, per quanto riguarda il personale del comparto della Giunta regionale, la presente programmazione prevede l'assunzione a tempo indeterminato con contratto di lavoro individuale complessivamente di n. 110 unità, nella fattispecie:

- n. 51 unità di categoria giuridica D, di cui:
 - n. 27 posti di D/AF "Funzionario amministrativo contabile" da ricoprire tramite concorso pubblico già bandito con decreto del dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali n. 81 del 18/02/2021 e ss.mm.ii. e in subordine si procederà all'indizione di apposito concorso pubblico;
 - N. 6 posti di D/IT "Funzionario sistemi informativi e tecnologici" utilizzando la graduatoria vigente approvata con decreto n. 659 del 22 settembre 2021 del dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali;
 - n. 6 posti di D/TS "Funzionario tecnico specialista" da ricoprire tramite procedure concorsuali;
 - n. 1 posto di D/LF "Funzionario amministrativo per le politiche attive del lavoro e formazione" da ricoprire tramite procedure concorsuali;

- n. 1 posti di categoria giuridica D sarà coperto facendo ricorso alla procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D. Lgs 165/2001;
- n. 10 posti di categoria giuridica D saranno coperti tramite l'utilizzo dell'istituto della progressione di carriera nella misura del 30% dei posti previsti nella programmazione attuale come nuove assunzioni per la categoria giuridica di cui trattasi, al fine di valorizzare le risorse interne e in applicazione dell'art. 20, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dal DL n. 162/2019;
- n. 47 unità di categoria giuridica C, di cui:
 - n. 18 posti di C/AF "Assistente amministrativo contabile" da ricoprire tramite concorso pubblico già bandito con decreto del dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali n. 80 del 18/02/2021 e ss.mm.ii.;
 - n. 3 unità C/AF "Assistente amministrativo contabile", in possesso dei requisiti previsti all'art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dal DL n. 228/2021, approvato con modifiche con legge n. 15/2022;
 - n. 10 C/IT "Assistente sistemi informativi e tecnologici" utilizzando la graduatoria vigente approvata con decreto n. 72 del 11 febbraio 2022 del dirigente della Direzione Risorse umane e strumentali;
 - n. 7 posti da C/TS "Assistente tecnico specialista" da ricoprire tramite procedure concorsuali;
 - n. 1 posto da C/TS "Assistente tecnico specialista", in possesso dei requisiti previsti all'art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dal DL n. 228/2021, approvato con modifiche con legge n. 15/2022;
 - n. 2 unità C/LF "Assistente amministrativo per le politiche attive del lavoro e formazione", in regime di part time al 83,33%, in possesso dei requisiti previsti all'art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dal DL n. 228/2021, approvato con modifiche con legge n. 15/2022;
 - n. 6 posti di categoria giuridica C saranno coperti tramite l'utilizzo dell'istituto della progressione di carriera nella misura del 30% dei posti previsti nella programmazione attuale come nuove assunzioni per la categoria giuridica di cui trattasi, al fine di valorizzare le risorse interne e in applicazione dell'art. 20, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dal DL n. 162/2019;
- n. 12 unità di categoria giuridica B, di cui:
 - n. 8 unità con profilo professionale B3/AF "Collaboratore ai servizi di supporto" da ricoprire tramite scorrimento della graduatoria del concorso pubblico approvato con decreto del dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali n. 748 del 24/11/2020 e in subordine tramite indizione di procedure concorsuali;
 - n. 2 unità con profilo professionale B3/TS "Collaboratore autista" da ricoprire tramite scorrimento della graduatoria del concorso pubblico approvato con decreto del dirigente della Direzione Risorse umane e strumentali n. 94 del 21/2/2022;
 - n. 2 unità di categoria B1, tramite procedura di avviamento al lavoro, ai sensi dell'art. 16 della legge n. 56/1987.

La suddetta programmazione relativa all'anno 2022 suddivisa per profili professionali utili alle esigenze dell'amministrazione regionale e con l'individuazione dei Dipartimenti di assegnazione del suddetto personale viene di seguito rappresentata:

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022																			
	Categoria D								Categoria C						Categoria B				
	D/AF		D/IT			D/TS		D/LF	C/AF		C/IT		C/TS		C/LF	B3/AF	B3/TS	B1/AF	
	Concorso	PV	Concorso	PV	Mobilità	Concorso	PV	Concorso	Concorso	PV	Stab	Concorso	Concorso	Stab	PV	Stab	Concorso	Concorso	Aviamento al lavoro tramite CPI
Segreteria generale												3							
Avvocatura regionale e attività legislativa	2																		
Programmazione integrata, Ue e risorse finanziarie, umane e strumentali	7	1	2					1	5	2		3	1				5		2
Infrastrutture, territorio e protezione civile	3		2	1		4	2		2		3	1	3					2	
Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione	3	5							5	2		1				2	1		
Salute	9								1			3							
Sviluppo economico	3	1	2		1	2			2			2	3	1	2		2		
TOTALI	27	7	6	1	1	6	2	1	18	4	3	10	7	1	2	2	8	2	2

In attuazione del diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta prima di effettuare nuove assunzioni a tempo pieno per la stessa categoria, normato dall'art. 3 comma 101 della legge n. 244/2007, si provvederà alla conversione dei rapporti di lavoro di n. 3 unità, che hanno presentato richiesta nell'anno 2021; tali variazioni del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno sono trattate come nuove assunzioni, come previsto dalla normativa vigente. La spesa stimata è pari a € 13.810,13.

La presente programmazione relativamente all'anno 2022 ha un costo lordo pari a € 3.210.231,65 e rientra pienamente nei risparmi per l'anno 2022 generati dalle cessazioni avvenute nell'anno 2021, nel rispetto dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, come di seguito riportato:

Categorie giuridiche	Costo	Capacità assunzionale 2021		Capacità assunzionale 2021 ex DGR 576/2021		Programmazione 2022	
		Cessazioni al 31/12/2021	Capacità assunzionale 2021	Cessati al 31/03/2021	Capacità assunzionale	Unità	Costo
D3	€ 35.276,85	24	€ 846.644,40	3	€ 105.830,55		€ -
D3 - PT 66,67	€ 23.519,08	1	€ 23.519,08				€ -
D3 - PT 50	€ 17.638,43	1	€ 17.638,43				€ -
D	€ 30.700,15	21	€ 644.703,15	4	€ 122.800,60	51	€ 1.565.707,65
D - PT 83,33	€ 25.582,43	1	€ 25.582,43				€ -
C	€ 28.210,03	41	€ 1.156.611,23	6	€ 169.260,18	45	€ 1.269.451,35
C- PT 83,33%	€ 23.507,42		€ -			2	€ 47.014,84
B3	€ 26.424,15	26	€ 687.027,90	3	€ 79.272,45	10	€ 264.241,50
B1	€ 25.003,09	11	€ 275.033,99	5	€ 125.015,45	2	€ 50.006,18
B1 - PT 83,33	€ 20.835,07	2	€ 41.670,15				€ -
B1 - PT 50	€ 12.501,55	1	€ 12.501,55		€ -		€ -
		129	€ 3.730.932,30	21	€ 602.179,23	110	€ 3.196.421,52
				Capacità utilizzabile anno 2021	€ 3.128.753,07	Spesa per trasformazioni a Full Time 2021	€ 13.810,13
				Capacità assunzionale residua ex DGR 1095/2021	€ 84.703,87	Residuo capacità assunzionale	€ 3.225,29
				Capacità assunzionale disponibile 2022	€ 3.213.456,94		

3.3.3 Programmazione in deroga

Al fine di potenziare il settore SUAM – Soggetto Aggregatore, e nello specifico per le attività di consulenza e supporto tecnico per i servizi informatici messi a disposizione dalla Regione Marche e dai Ministeri/CONSIP, occorre prevedere l'assunzione di n. 1 unità D/IT "Funzionario sistemi informativi e tecnologici" in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente nei limiti del finanziamento derivante dal Fondo di cui al

comma 9 dell'articolo 9 del decreto-legge n. 66/2014, convertito in legge n. 89/2014.

In riferimento al piano occupazione approvato con deliberazione di Giunta n. 576/2021 – Allegato B, relativo al “Piano regionale per l’attuazione del programma straordinario di potenziamento dei Centri per l’impiego”, a seguito della richiesta pervenuta con nota ID. 25984175 del 14/04/2022 dal direttore del dipartimento Politiche sociali, lavoro, istruzione e formazione, si rende necessario modificare lo stesso variando il profilo professionale delle già programmate n. 26 unità con profilo D/TS “Funzionario tecnico professionale” nel profilo D/LF “Funzionario amministrativo per le politiche attive del lavoro e formazione”, che vanno ad assommarsi alle n. 44 unità già programmate nel medesimo atto e di cui n. 17 sono già state assunte tramite scorrimento della graduatoria approvata con decreto del dirigente del Servizio Risorse umane, organizzative e strumentali n. 466 del 12/08/2020.

Pertanto, le residue n. 53 unità saranno assunte come di seguito esplicitato:

- n. 38 unità tramite indizione di nuovo concorso pubblico;
- n. 15 unità tramite l’utilizzo dell’istituto della progressione di carriera nella misura del 30% dei posti previsti nella programmazione attuale come nuove assunzioni per la categoria giuridica di cui trattasi, al fine di valorizzare le risorse interne e in applicazione dell’art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dal DL n. 162/2019, convertito con modificazioni dalla L.egge n. 8 del 28 febbraio 2020.

3.3.4 Programmazione personale a TD

Le assunzioni a TD saranno effettuate nel corso dell’annualità 2022 solo nell’ambito di attività etero finanziate.

In casi eccezionali e per esigenze stagionali, come ad esempio la copertura degli IAT, si potranno utilizzare le graduatorie vigenti per i profili professionali necessari o tramite la somministrazione di lavoro per un importo massimo di € 200.000,00.

Il personale a tempo determinato che matura i requisiti di cui all’art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 potrà essere stabilizzato solo a seguito di proroga normativa e, comunque, sarà prorogato o rinnovato ai sensi dell’art.50 del CCNL del comparto – Funzioni Locali 2016-2028, nei limiti del mantenimento del relativo finanziamento con risorse extra bilancio regionale.

Le assunzioni a tempo determinato con forme contrattuali flessibili effettuate dall’Ufficio Speciale per la Ricostruzione, ai sensi dell’art. 3, comma 1 del DL n. 189/2016 nell’ambito del finanziamento con risorse del Commissario straordinario di cui all’art. 4, comma 3 del medesimo decreto-legge.

3.3.5 Programmazione dirigenza

Per quanto attiene alla programmazione del personale dirigenziale, a seguito della riorganizzazione della Giunta regionale avvenuta con le deliberazioni di Giunta n. 1204/2021 e n. 1523/2021, tutte le strutture dirigenziali sono state ricoperte tramite dirigenti di ruolo della Regione Marche, tramite il ricorso a dirigenti appartenenti ai ruoli di altre amministrazioni pubbliche ai sensi dell’art 19, c.5-bis, d.lgs.165/2001, come modificato dal DL n. 80/2021, convertito con legge n. 113/2021 e in via residuale tramite ricorso a soggetti di particolare e comprovata qualificazione professionale ai sensi dell’art. 19 comma 6 entro il limite del 10% della complessiva dotazione organica della qualifica dirigenziale.

Pertanto, nel rispetto dei vincoli finanziari e assunzionali e a copertura delle strutture dirigenziali ricoperte *ad interim*, si ritiene opportuno procedere alla programmazione di n. 5 unità dirigenziali, nello specifico n. 2 figure professionali amministrativo-contabili, n. 1 figura legale, n. 1 figura informatica e n. 1 figura di ingegnere, da individuare tramite l’indizione di apposite procedure concorsuali.

La spesa lorda complessiva è pari a € 290.329,40 e rientra nei risparmi generati dalle cessazioni, non coperte, come di seguito evidenziato, con un risparmio pari a € 174.197,64.

		Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2018/2020				Capacità assunzionale utilizzata			Programmazione 2022			
Qualifica	Costo	Cessazioni 2018	Cessazioni 2019	Cessazioni 2020	Capacità assunzionale	Assunti 2019	Assunti 2020	Costo assunzioni	Cessazioni 2021	Capacità assunzionale	Unità	Costo
Dirigenti	€ 58.065,88	4	10	7	€ 1.219.383,48	9	8	€ 987.119,96	4	232.263,52 €	5	€ 290.329,40
						Capacità assunzionale residua		232.263,52 €	Capacità assunzionale disponibile per anno 2022	464.527,04 €		

3.3.6 Rispetto dei limiti e dei vincoli

Nella presente programmazione viene rispettato il limite del valore soglia previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come determinato dal Decreto Ministeriale 3 settembre 2019 e pari a 11,5%.

Si riporta di seguito il calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti non vincolate, ai fini del calcolo del valore soglia da non superare (11,50%) determinato facendo riferimento ai dati dell'ultimo Rendiconto 2020 approvato con Legge Regionale n. 32 del 2 dicembre 2021:

spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato	€ 86.889.058,63	10,35 %
entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata	€ 839.541.792,28	

Pertanto, dal momento che la regione Marche si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del DM del 3 settembre 2019 è possibile incrementare, nel limite del predetto valore soglia, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 18% per l'anno 2022, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Risulta altresì garantito il rispetto degli equilibri di bilancio di cui all'art. 1 comma 710, della L. 208/2015 e art. 1 comma 465 e seg. della L. 232/2016 (saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali).

Si è proceduto, inoltre, al fine di garantire gli equilibri di finanza pubblica, con nota ID: 25727562 del 21/03/2022, alla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, all'esito non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità.

Inoltre, è stato rispettato il limite triennale di spesa di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 e ss.mm.ii.

Nello specifico, in linea con le modalità di formazione del Piano dei Fabbisogni di personale, la spesa complessiva lorda del personale tiene conto dei dipendenti assegnati giuridicamente alla Giunta Regionale alla data del 01/01/2022, articolata per categoria giuridica e percentuale lavorativa e comprensiva del personale in mobilità o distacco in uscita, come suggerito dalle linee guida ministeriali di luglio 2018, al fine di valorizzare gli oneri futuri in caso di rientro in servizio.