

**Deliberazione n. 192 del 31 ottobre 2018**

**OGGETTO:** *Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018  
- 2020.*

**Schema di deliberazione n. 150 del 30 ottobre 2018**

**Verbale n. 30**

**Componenti:**

			Pres.	Ass.	
Presidente	Daniele	LEODORI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Vice Presidente	Giuseppe E.	CANGEMI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Vice Presidente	Devid	PORRELLO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Consigliere Segretario	Michela	DI BIASE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Consigliere Segretario	Daniele	GIANNINI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	_____
Consigliere Segretario	Gianluca	QUADRANA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

**VISTO PER IL PARERE DI REGOLARITA'  
TECNICO-AMMINISTRATIVA**

**IL DIRIGENTE AD INTERIM**  
F.to dott. Nicola Edoardo Troilo

**IL DIRIGENTE**  
F.to dott. Paolo Cortesini

**VISTO PER IL PARERE DI REGOLARITA'  
CONTABILE**

**IL DIRIGENTE**  
F.to dott. Giorgio Venanzi

RILEVA

NON RILEVA

In questa fase non comporta impegno di spesa

Assiste il Segretario generale dott.ssa Cinzia Felci

## *L'Ufficio di presidenza*

Su proposta del Presidente:

**Vista** la legge statutaria dell'11 novembre 2004, n. 1, (*Nuovo Statuto della Regione Lazio*) e successive modifiche;

**Vista** la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (*Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale*) e successive modifiche ed in particolare gli articoli 13 e 32;

**Visto** il Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 29 gennaio 2003, n. 3, e successive modifiche, di seguito denominato Regolamento, ed in particolare gli articoli 88 e 132;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) e successive modifiche;

**Visto** il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 (*Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*) e successive modifiche;

**Vista** la legge 27 dicembre 1997, n. 449 (*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*) e successive modifiche ed in particolare l'articolo 39, comma 1;

**Vista** la legge 12 marzo 1999, n. 68 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*) e successive modifiche;

**Vista** la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge finanziaria 2007*) e successive modifiche, in particolare l'articolo 1, commi 557, 557-ter, 557-quater;

**Visto** il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione finanziaria pubblica e la perequazione Tributaria*) convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 76;

**Visto** il decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 (*Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*) convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 9, comma 3 bis;

**Visto** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 24;

**Visto** il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*), convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2010, n. 122 e successive modifiche;

**Visto** il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*) convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e successive modifiche e, in particolare gli articoli 4 e 7;

**Visto** il decreto legge 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 e successive modifiche e, in particolare, il Capo I;

**Vista** la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità 2016*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 1, commi 228 e 723;

**Visto** il decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 (*Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio*) convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 9, comma 1-quinquies,

**Visto** il 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 pubbliche amministrazione*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 22, comma 15;

**Vista** la legge regionale 28 giugno 2013, n. 4 (*Disposizioni urgenti di adeguamento all'art. 2 del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, relativo alla riduzione dei costi della politica, nonché misure in materia di razionalizzazione, controlli e trasparenza dell'organizzazione degli uffici e dei servizi della Regione*) e successive modifiche;

**Vista** la legge regionale 14 luglio 2014, n. 7 (*Misure finalizzate al miglioramento della funzionalità della Regione: Disposizioni di razionalizzazione e di semplificazione dell'ordinamento regionale nonché interventi per lo sviluppo e la competitività dei territori e a sostegno delle famiglie*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 2, comma 52;

**Visto** il parere n. 21/2018 della Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Lazio, in materia di computo delle facoltà assunzionali;

**Visto** il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 (*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*);

**Considerato** che, prima di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di

stabilizzazione in atto, questa amministrazione dovrà attenersi a quanto stabilito dall'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113;

**Considerato** che l'ottimizzazione delle risorse, volta al migliore funzionamento dei servizi, non possa essere conseguita esclusivamente attraverso una riduzione degli organici, ma debba necessariamente avvenire anche attraverso un puntuale processo di razionalizzazione e riorganizzazione amministrativa;

**Considerato** che con deliberazioni 17 febbraio 2015, n. 11 e 22 ottobre 2015, n. 115 si è provveduto a ridurre la dotazione organica rispettivamente del personale dirigente e del personale del comparto del Consiglio regionale;

**Considerato** che con la deliberazione 5 agosto 2016, n. 93, in un'ottica di risparmio della spesa e di ottimizzazione delle strutture, sono state accorpate le strutture amministrative di supporto al Consiglio regionale dell'economia e del lavoro e al Difensore civico;

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 4 ottobre 2018, n. 172 (*Riorganizzazione delle strutture amministrative del Consiglio regionale. Modifiche al Regolamento di organizzazione*);

**Preso atto** dell'attuale dotazione organica complessiva del Consiglio regionale;

**Visto** l'allegato A quater del Regolamento di organizzazione relativo ai profili professionali;

**Preso atto** delle esigenze complessive delle strutture del Consiglio regionale;

**Preso atto** che il Consiglio di Stato, con sentenza n. 177 del gennaio 2014, accogliendo le ragioni dell'amministrazione, ha ritenuto pienamente legittimo l'operato del Consiglio regionale e ritenuto valide le procedure concorsuali indette nel dicembre 2010, finalizzate all'accesso al ruolo della dirigenza;

**Preso atto** che il piano di copertura dei fabbisogni di personale, definiti sulla base degli obiettivi prioritari dell'amministrazione, deve comunque trovare copertura nelle disponibilità finanziarie dell'ente e nell'ambito dei limiti della spesa di personale stabiliti dalla normativa vigente;

**Ritenuto** di procedere, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e assicurare il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale del Consiglio regionale per il triennio 2018-2020;

All'unanimità dei presenti

## **DELIBERA**

1. di approvare il documento recante “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018 - 2020 e Piano annuale 2018” di cui all’allegato A alla presente deliberazione;
2. di dare atto che dai dati risultanti dal documento di cui al punto 1 non sussistono, ai sensi dell’articolo 33 del d. lgs. 165/2001, per l’esercizio finanziario corrente, situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria del Consiglio regionale e che, per i successivi esercizi finanziari, si provvederà con i rispettivi piani;
3. di trasmettere la presente deliberazione al Segretario generale;
4. di pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino ufficiale della Regione Lazio (BURL), sul sito internet istituzionale e sulla intranet del Consiglio regionale del Lazio.

IL SEGRETARIO  
F.to Cinzia Felci

IL PRESIDENTE  
F.to Daniele Leodori



CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

*Piano triennale dei fabbisogni di personale*

*2018 – 2020*

*e*

*Piano annuale 2018*

*Sommario*

<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Quadro normativo di riferimento</b>	<b>4</b>
<b>3. Situazione del personale del Consiglio regionale del Lazio</b>	<b>9</b>
<b>4. Organigramma, dotazione organica e vacanze</b>	<b>18</b>
<b>5. Rilevazione fabbisogno personale dirigenziale 2018-2020</b>	<b>22</b>
<b>6. Rilevazione fabbisogno personale non dirigenziale 2018-2020</b>	<b>22</b>
<b>7. Il rispetto degli equilibri di finanza pubblica</b>	<b>25</b>
<b>8. Le economie per cessazioni dal servizio</b>	<b>26</b>
<b>9. Calcolo della capacità assunzionale</b>	<b>31</b>
<b>10. Reclutamento personale dirigenziale 2018-2020</b>	<b>33</b>
<b>11. Reclutamento di personale non dirigenziale</b>	<b>35</b>
<b>12. Personale appartenente alle categorie protette</b>	<b>38</b>

## ***1. Premessa***

Il presente documento è adottato ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 39, comma 1 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*), e dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), ed ha l'obiettivo di fornire uno strumento utile a perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane presenti all'interno dell'amministrazione, di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili nonché di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In esso è evidenziato, sia per l'area della dirigenza, sia per il comparto, il rapporto tra i posti esistenti e quelli coperti, al fine di individuare le relative vacanze ed effettuare le conseguenti scelte prioritarie in ordine al numero ed alle modalità di coperture delle stesse, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio e, comunque, nei limiti delle facoltà assunzionali previste dal quadro normativo vigente.

Il presente piano, nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 88 e 131, del Regolamento di organizzazione, tiene conto esclusivamente della situazione e delle esigenze delle strutture amministrative del Consiglio regionale del Lazio.

Con riferimento alle vacanze del personale, gli interventi puntuali volti alla copertura delle stesse, nel rispetto dei vincoli di legge, dei limiti di spesa e delle percentuali destinate alle assunzioni obbligatorie, sono individuati nel piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente, in relazione alle specifiche esigenze e priorità gestionali e organizzative dell'amministrazione. Il piano deve, altresì, contemplare gli eventuali aggiornamenti delle diverse competenze attraverso l'acquisizione delle richieste specifiche di nuove conoscenze mediante processi di formazione svolti sia direttamente all'interno delle strutture di appartenenza, ovvero mediante corsi qualificazione e/o riqualificazione.

L'amministrazione, anche al fine di assicurare il miglior funzionamento delle strutture del Consiglio e sopperire, almeno in parte, alle forti limitazioni assunzionali, in un'ottica di effettiva promozione della crescita del personale, attiverà adeguati meccanismi di gestione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane.



## **2. Quadro normativo di riferimento**

- Legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1 (*Nuovo Statuto della Regione Lazio*) e successive modifiche;
- Legge Regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (*Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale*) e successive modifiche;
- Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale del Lazio, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 132;
- Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 39:
  - comma 1, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni “*al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio*” provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
  - comma 19, che prevede che le Regioni adeguino “*i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1*”;
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*) e successive modifiche;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) e successive modifiche e, in particolare, gli articoli 6, 6ter, 30 e 33 in materia organizzazione degli uffici e pianificazione dei fabbisogni di personale;
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 1:
  - comma 557, il quale 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 assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da*

*modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (omissis); b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”;*

- *comma 557-ter, il quale sancisce che “In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133.”;*
- *comma 557-quater, il quale stabilisce che “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti 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.”;*
- *Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 3, comma 101, che dispone che “Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta.”;*
- *Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione finanziaria pubblica e la perequazione Tributaria) convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 76, comma 4, il quale prevede che “In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di*

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

*stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

- *Decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 (Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale) convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 9, comma 3 bis;*
- *Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 24, comma 1, il quale stabilisce che “le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.”;*
- *Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica) convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2010, n. 122 e successive modifiche e, in particolare, il comma 28 dell'articolo 9;*
- *Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni) convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e successive modifiche e, in particolare, gli articoli 4 e 7, comma 6;*
- *Decreto legge 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, e successive modifiche e, in particolare:*
  - *l'articolo 3, comma 5, il quale prevede che: “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. 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” e, inoltre, che: “a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per*

*un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente”;*

- l'articolo 3, comma 5-ter, il quale stabilisce che anche per le regioni e gli enti locali, l'avvio di nuove procedure concorsuali è subordinato alla verifica: a) dell'avvenuta immissione in servizio di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza;
- l'articolo 3, comma 5-quater, il quale stabilisce che qualora l'incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente sia pari o inferiore al 25 per cento, le regioni e gli enti locali possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 1, comma 228, che prevede che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno “*possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad 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*” e che “*per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento.*”;
- Decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 (*Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio*) convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, e

successive modifiche e, in particolare, l'articolo 9, comma 1-quinquies, il quale stabilisce il divieto di effettuare assunzioni "a qualsiasi titolo" in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

- 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 pubbliche amministrazione*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 22, comma 15, che prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di attivare procedure selettive, per la progressione tra le aree, riservate al personale di ruolo;
- Legge regionale 28 giugno 2013, n. 4 (*Disposizioni urgenti di adeguamento all'articolo 2 del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, relativo alla riduzione dei costi della politica, nonché misure in materia di razionalizzazione, controlli e trasparenza dell'organizzazione degli uffici e dei servizi della Regione*) e successive modifiche;
- Legge regionale 14 luglio 2014, n. 7 (*Misure finalizzate al miglioramento della funzionalità della Regione: Disposizioni di razionalizzazione e di semplificazione dell'ordinamento regionale nonché interventi per lo sviluppo e la competitività dei territori e a sostegno delle famiglie*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 2, comma 52, il quale stabilisce che "In armonia con l'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, relativo a disposizioni urgenti in tema di immissione in servizio di idonei e vincitori di concorsi, nonché di limitazioni a proroghe di contratti e all'uso del lavoro flessibile nel pubblico impiego, in presenza dei presupposti ivi previsti e, in ogni caso, nei limiti delle facoltà assunzionali stabilite dalla normativa vigente, è fatto obbligo lo scorrimento, in via prioritaria, degli idonei fino all'esaurimento delle graduatorie dei concorsi pubblici espletati per i ruoli del personale della Giunta regionale e del Consiglio regionale, vigenti ed approvate a partire dal 1° gennaio 2007. In armonia con l'articolo 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e

*successive modifiche, per i nuovi concorsi è destinata al personale già in servizio presso la Regione una riserva di posti pari al cinquanta per cento di quelli messi a concorso.”*

- Parere n. 21/2018 della Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Lazio, in materia di computo delle facoltà assunzionali;
- Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 (*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*).

### ***3. Situazione del personale del Consiglio regionale del Lazio***

L'analisi che segue è finalizzata a fornire un quadro complessivo della situazione del personale del Consiglio regionale del Lazio nelle sue varie articolazioni.

L'osservazione del contesto di riferimento si basa sull'insieme dei dati relativi al personale, rilevato alla data del 30 giugno 2018, disaggregati per:

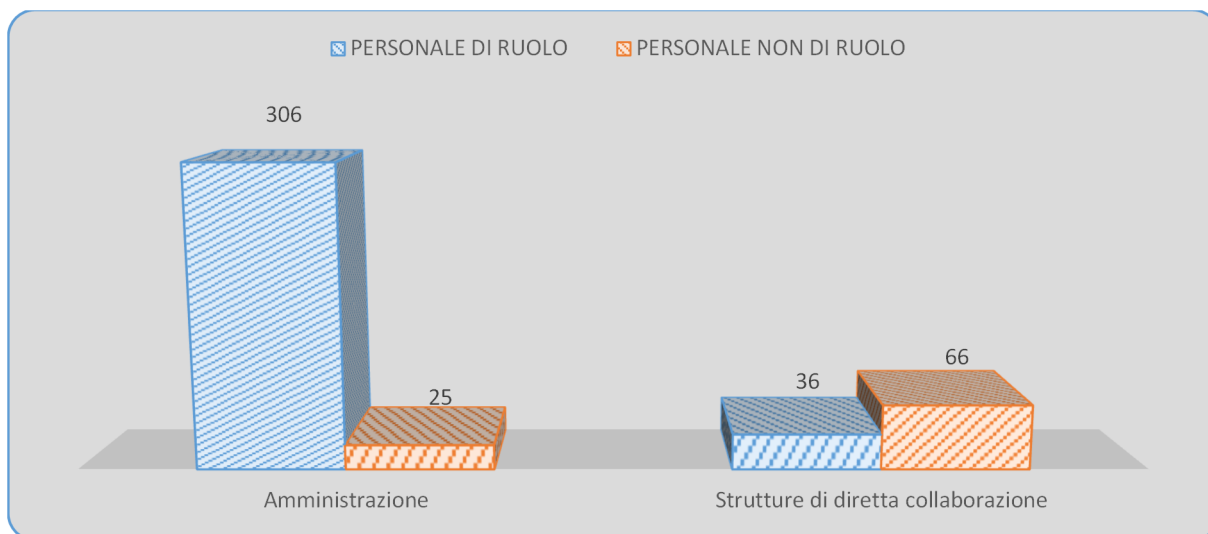
- genere;
- classe di età;
- titolo di studio
- tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato, tempo pieno o parziale).

Le informazioni disponibili, oltre a rappresentare un dato utile in relazione alle caratteristiche della forza lavoro impiegata all'interno del Consiglio regionale, rappresentano il punto di partenza delle considerazioni da svolgere in tema di programmazione del personale, ai fini di una compiuta analisi delle diverse professionalità esistenti e di quelle necessarie al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La scelta appropriata delle professionalità e delle competenze utili all'amministrazione e l'attenta ponderazione nell'individuazione delle risorse umane necessarie, appaiono, sempre più, un presupposto indispensabile per l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi definiti nel piano della *performance* del Consiglio regionale approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 8 agosto 2018, n. 119 (*Approvazione del piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2018-2020*).

Come riportato nella figura 3.1., alla data del 30 giugno 2018 il personale in servizio presso il Consiglio regionale è composto da 433 lavoratori, di cui 342 appartengono al personale di ruolo e 91 al personale non di ruolo.

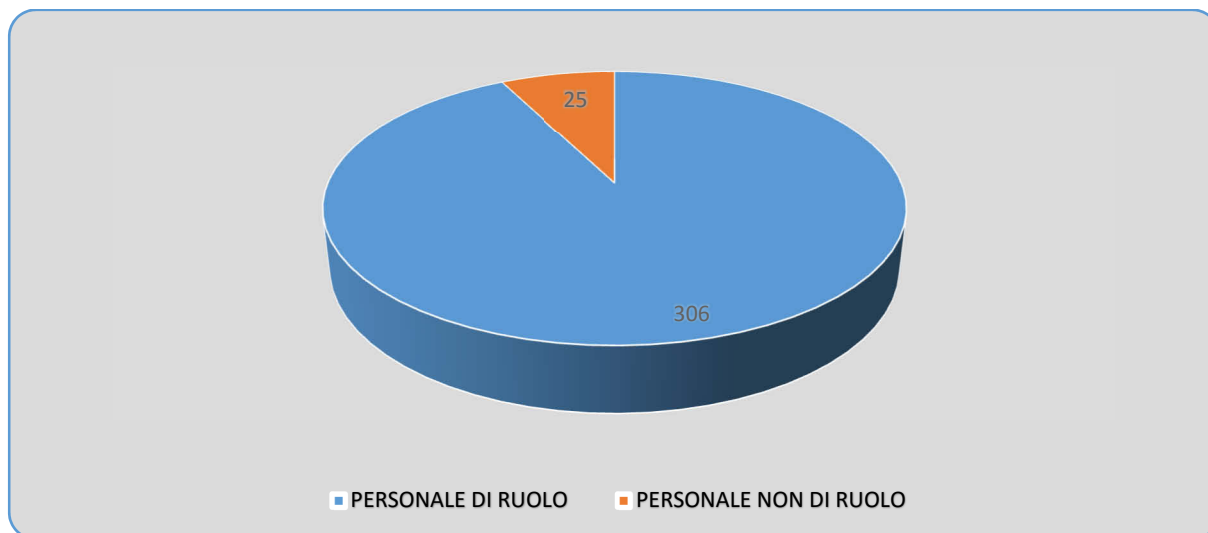
3.1 - Unità di personale in servizio presso il Consiglio regionale del Lazio.



Verranno di seguito analizzati i dati relativi al personale in servizio presso le strutture amministrative e, successivamente, i dati relativi al solo personale di ruolo.

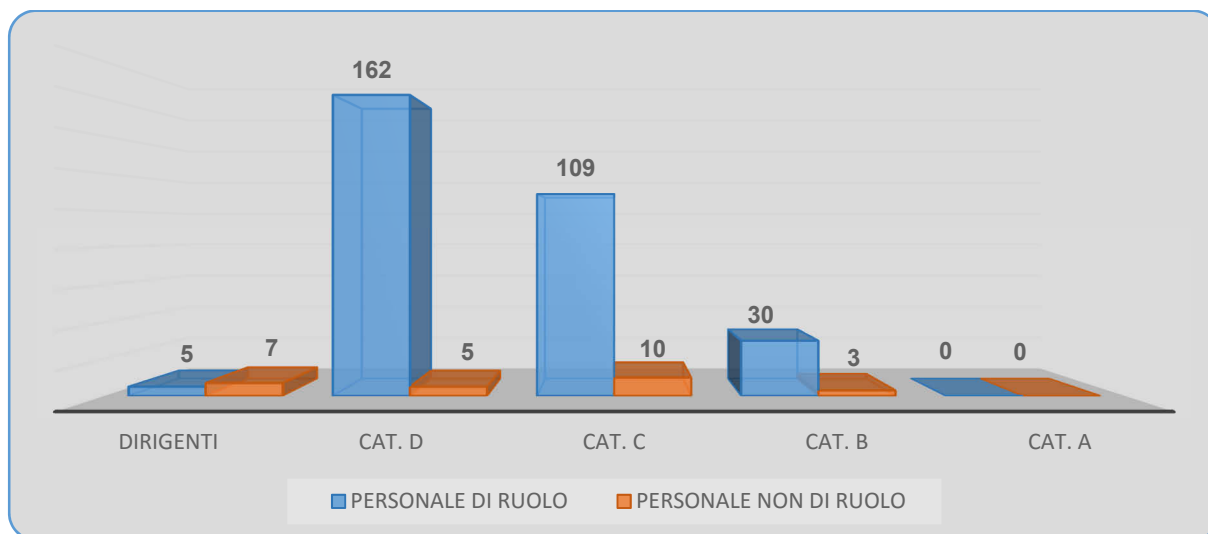
Sono in servizio complessivamente presso le strutture amministrative 331 dipendenti, di cui 306 appartengono al personale di ruolo (figura 3.2).

3.2 - Ripartizione delle unità di personale in servizio presso le strutture amministrative.



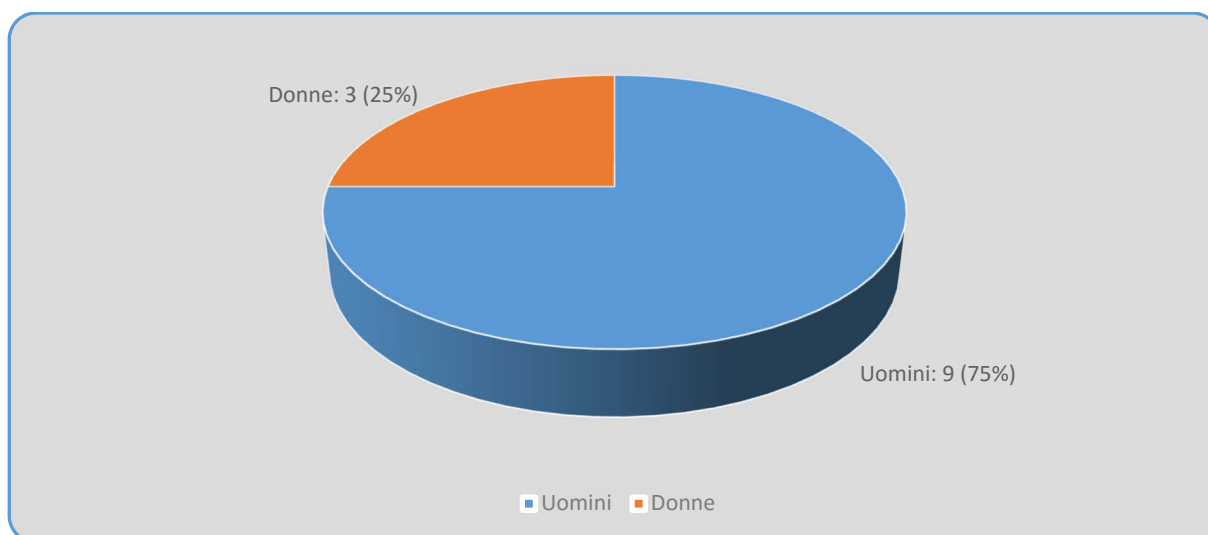
Tra tutti i dipendenti in servizio, in relazione all'inquadramento contrattuale, emerge che la maggioranza di essi appartiene alla categoria giuridica D. Più dettagliatamente, come riportato nella figura 3.3, sono in servizio 12 dirigenti, 167 dipendenti di categoria D, 119 di categoria C e, infine, 33 di categoria B.

3.3 – Inquadramento giuridico del personale in servizio presso le strutture amministrative.



Relativamente al personale dirigenziale si rileva una sostanziale preponderanza di soggetti appartenenti al genere maschile. Infatti, come riportato nella figura 3.4, gli uomini con incarico dirigenziale sono 9, mentre le donne sono 3.

3.4 - Ripartizione in base al genere del personale dirigenziale in servizio presso le strutture amministrative.



Analizzando la ripartizione del personale dirigenziale in relazione alla tipologia di contratto (figura 3.5), emerge come meno della metà appartenga al ruolo del Consiglio regionale.

Infatti, sono servizio presso il Consiglio regionale solo 5 dirigenti di ruolo a tempo indeterminato, 3 dirigenti con contratto a tempo determinato, 2 dirigenti appartenenti al

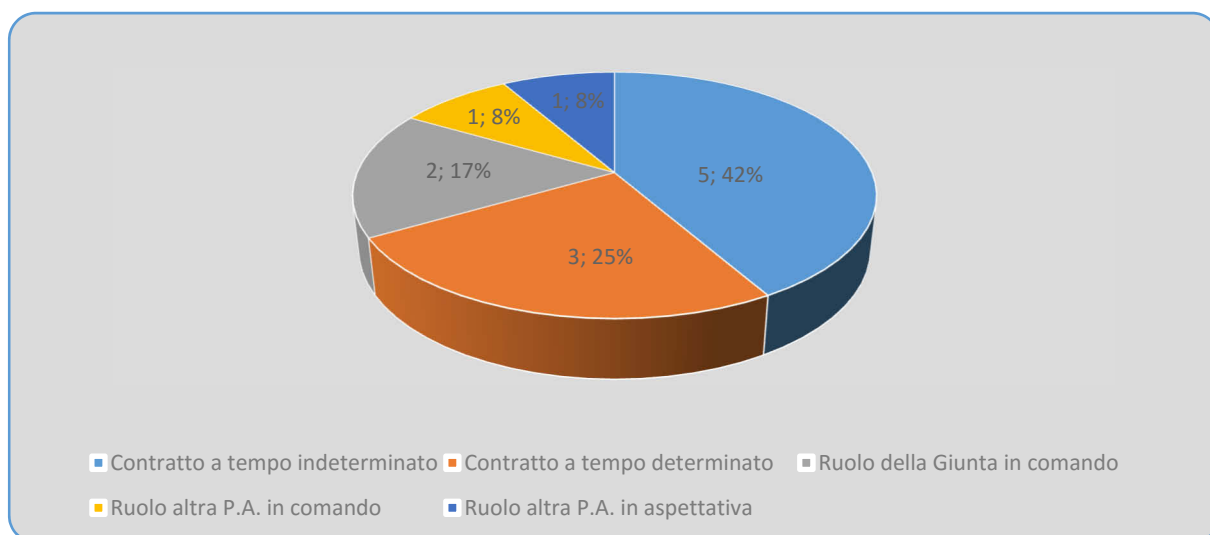


## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

ruolo della Giunta della Regione Lazio in posizione di comando, 2 dirigenti appartenenti al ruolo di altra pubblica amministrazione in posizione di comando o aspettativa.

Tale dato è indicativo del progressivo impoverimento di figure dirigenziali subito dall'amministrazione a causa dei pensionamenti di diversi dirigenti avvenuti negli ultimi anni.

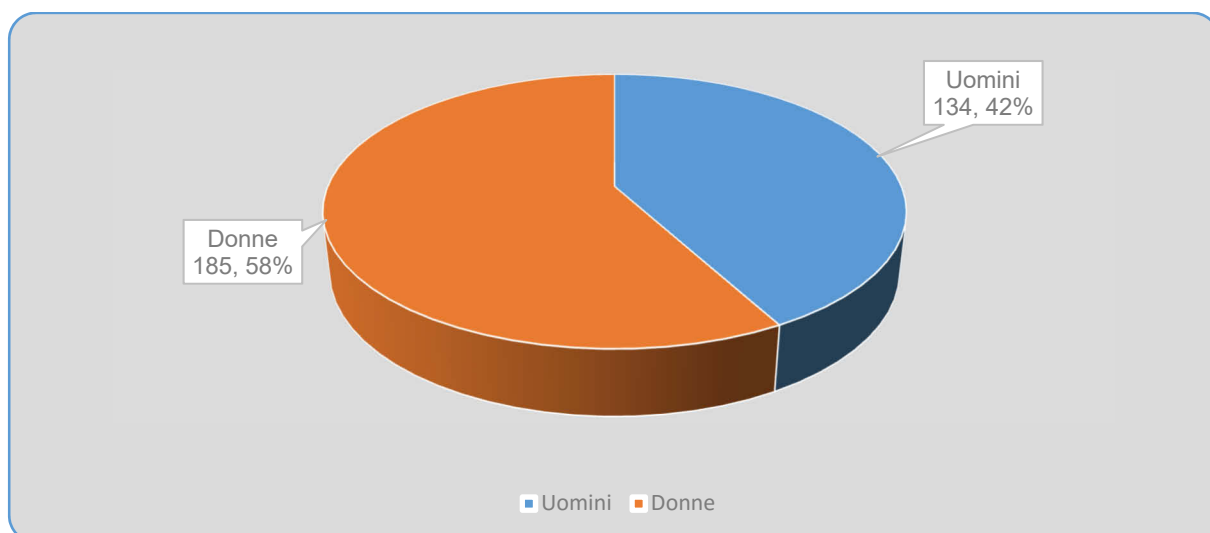
### 3.5 - Ripartizione in base alla tipologia di contratto del personale dirigenziale in servizio.



Passiamo ad analizzare i dati relativi al personale non dirigenziale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio.

I dipendenti in servizio presso l'amministrazione, sempre alla data del 30 giugno 2018, sono 319. Come è possibile rilevare dalla figura 3.6, vi è una preponderanza dei dipendenti appartenenti al genere femminile che costituisce il 58% del totale.

### 3.6 - Ripartizione in base al genere del personale non dirigenziale in servizio presso le strutture amministrative.



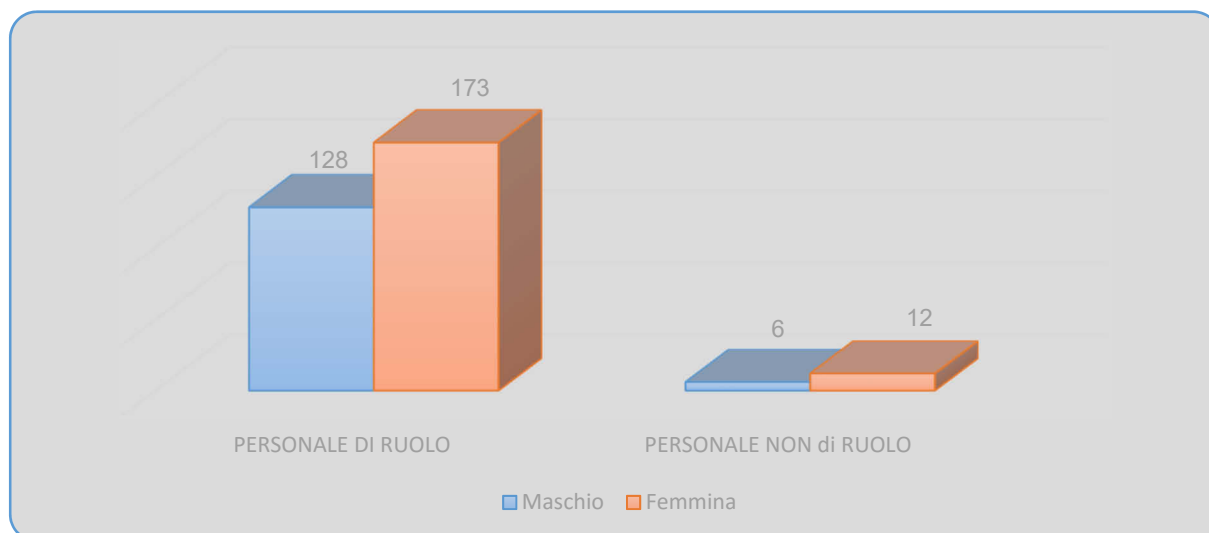
Tale tendenza è confermata anche considerando il dato relativo all'appartenenza o meno al ruolo del Consiglio.

Osservando la figura 3.7, infatti, emerge come il personale di ruolo in servizio presso l'amministrazione sia composto da 173 dipendenti appartenenti al genere femminile (ossia il 57,5%) e 128 di genere maschile (42,5%).

La bassa incidenza del personale non di ruolo in servizio non incide significativamente sulla ripartizione percentuale tra uomini e donne complessivamente in servizio.

Estrapolando, invece, il dato in relazione al solo personale non di ruolo, indicato nella figura 3.7, si rileva che le donne sono il doppio degli uomini, ossia 12 unità contro 6.

3.7 - Personale non dirigenziale in servizio presso le strutture amministrative.



In relazione all'età dei dipendenti, raggruppati per fasce, si rileva che più della metà del personale in servizio presso le strutture amministrative ha un'età superiore ai 50 anni (tabella 3.8).

Il dato, in linea con la media nazionale<sup>1</sup> che pone l'accento sul progressivo "invecchiamento" della pubblica amministrazione, è ancora più accentuato, per quanto concerne questa amministrazione, dalla considerazione, che i dipendenti con età fino ai 40 anni siano soltanto il 17%, di cui solo 5 (ossia l'1,6% del totale) hanno meno di 30 anni.

<sup>1</sup> Si veda al riguardo il report "Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2007-2016" elaborato dalla Ragioneria generale dello Stato e disponibile al seguente link:  
<http://www.contoannuale.tesoro.it/cognos1022/samples/images/ANALISIDATI2007-2016.pdf>

## *Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192*

### 3.8 - Ripartizione del personale non dirigenziale in servizio in base all'età.

<b>ETÀ</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>VALORI PERCENTUALI</b>
Fino a 30 anni	5	1,6 %
Da 31 a 40 anni	49	15,4 %
Da 41 a 50 anni	75	23,5 %
Da 51 a 60 anni	125	39,2 %
Oltre 60 anni	65	20,4 %
<b>Totale</b>	<b>319</b>	<b>100 %</b>

Analizzando i dati in relazione all'inquadramento giuridico emerge che il personale appartenente alle categorie giuridiche superiori tende ad avere un'età più elevata rispetto a quello inquadrato nelle categorie inferiori.

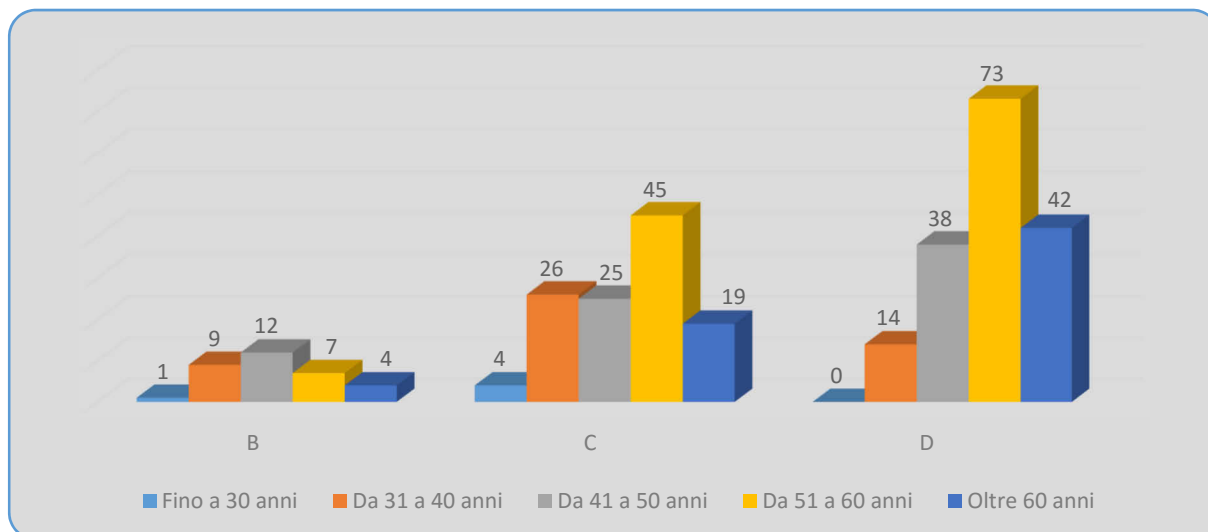
Infatti, come è possibile rilevare dalla tabella 3.9, il 68,8% del personale appartenente alla categoria D ha un'età superiore ai 50 anni, mentre il 58,8% personale di categoria C ha un'età compresa tra i 41 e 60 anni ed infine il 63,7% del personale di categoria B ha un'età compresa tra i 31 e 50 anni.

### 3.9 - Ripartizione del personale non dirigenziale in servizio in base all'età e all'inquadramento giuridico.

<b>ETÀ</b>	<b>INQUADRAMENTO GIURIDICO</b>			<b>TOTALE</b>
	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>	
Fino a 30 anni	3,0 %	3,4 %	-	1,6 %
Da 31 a 40 anni	27,3 %	21,8 %	8,4 %	15,4 %
Da 41 a 50 anni	36,4 %	21,0 %	22,8 %	23,5 %
Da 51 a 60 anni	21,2 %	37,8 %	43,7 %	39,2 %
Oltre 60 anni	12,1 %	16,0 %	25,1 %	20,4 %
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Nella tabella 3.10 tale ripartizione del personale è espressa in unità.

3.10 - Ripartizione del personale non dirigenziale in servizio in base all'età e all'inquadramento giuridico.



Passiamo ora ad analizzare i dati relativi al personale di ruolo.

Come è possibile osservare dalla tabella 3.11, il personale di ruolo, dirigenziale e non, è composto di 416 dipendenti; di questi, 306 sono in servizio presso l'amministrazione, 36 presso le strutture di diretta collaborazione del Consiglio, 41 in trasferimento temporaneo presso la Giunta regionale del Lazio, 22 in assegnazione presso l'Autoparco regionale, 4 in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni e, infine, 7 si trovano attualmente in aspettativa.

Nella tabella, i dati appena menzionati, sono ulteriormente divisi secondo l'inquadramento giuridico.

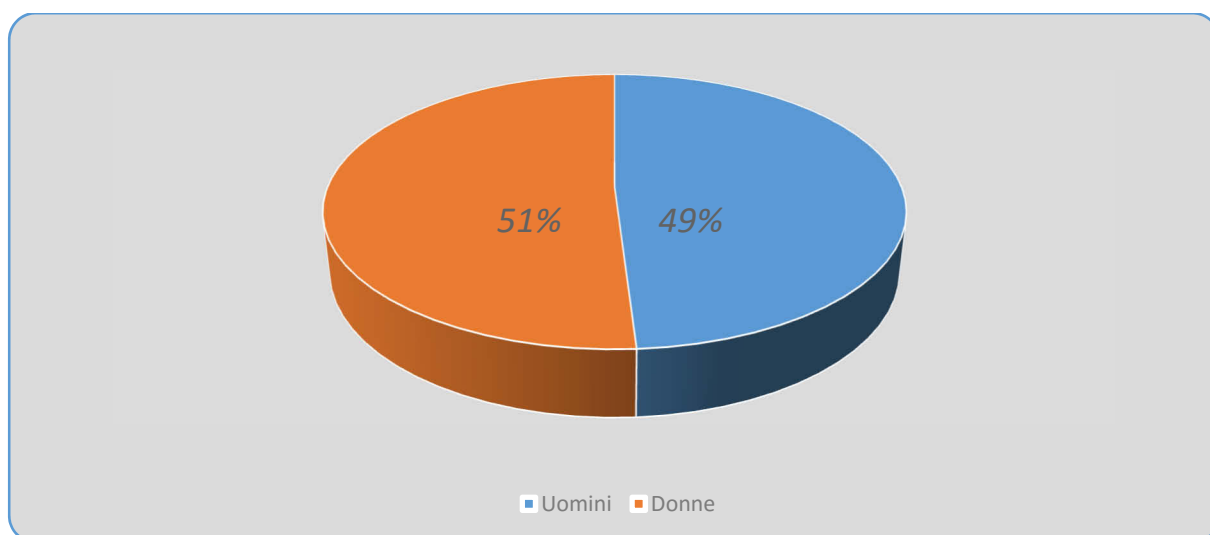
3.11 - Ripartizione del personale di ruolo.

PERSONALE DI RUOLO	INQUADRAMENTO GIURIDICO					Totale
	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
In servizio in amministrazione	5	162	109	30	0	306
In servizio presso le strutture di diretta collaborazione	0	17	13	6	0	36
In trasferimento temporaneo in Giunta	0	13	19	9	0	41
In assegnazione presso Autoparco regionale	0	0	0	22	0	22
In comando presso altra amministrazione	0	3	0	1	0	4
In aspettativa	0	7	0	0	0	7
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>202</b>	<b>141</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>416</b>

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

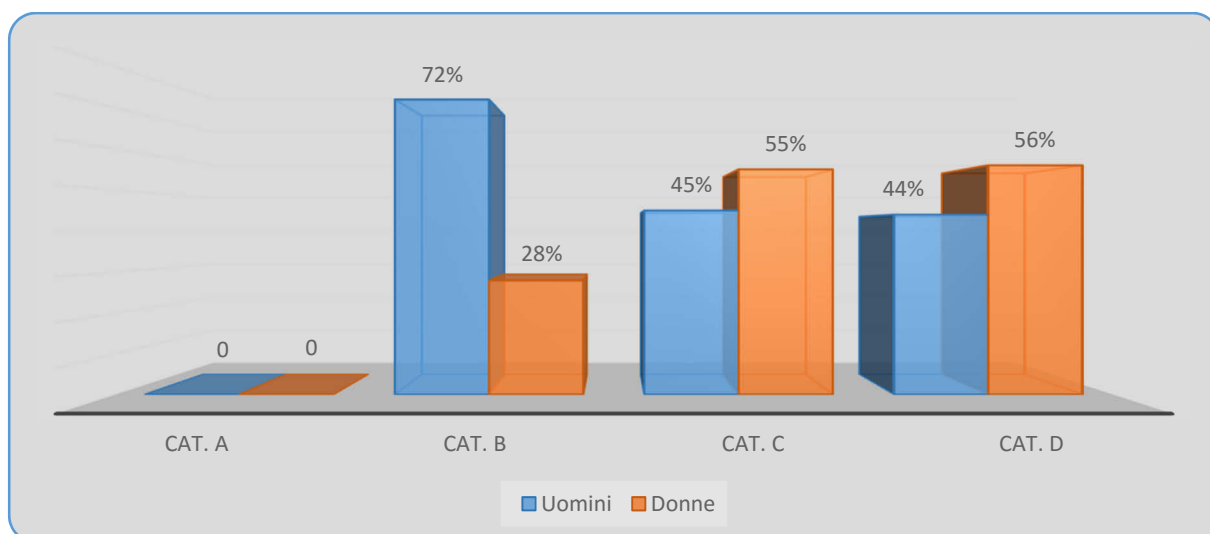
Analizzando i dati del personale non dirigenziale di ruolo, si osserva, al pari del dato relativo ai dipendenti complessivamente in servizio, una leggera preponderanza dei dipendenti di genere femminile, che rappresenta il 51% del personale, contro il 49% degli uomini (figura 3.12).

3.12 - Ripartizione del personale non dirigenziale di ruolo in base al genere.



Osservando, invece, il dato in relazione all'inquadramento giuridico, si rileva che all'interno della categoria B vi è una netta predominanza dei dipendenti uomini (che rappresentano il 72%), mentre nelle categorie C e D il dato si inverte essendo prevalente, in entrambi i casi, il genere femminile (figura 3.13).

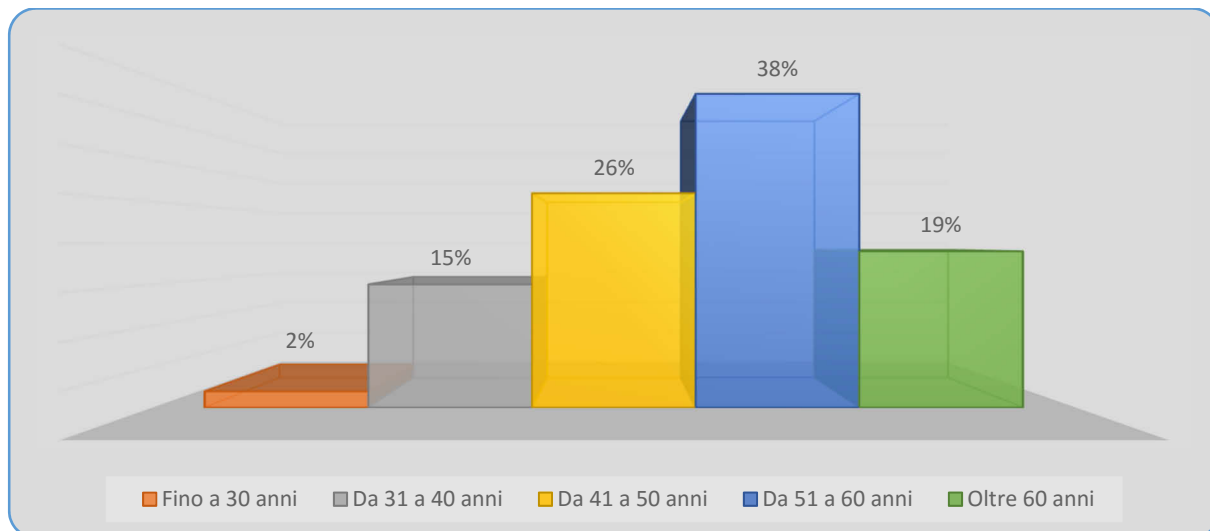
3.13 – Ripartizione del personale non dirigenziale di ruolo in base al genere e all'inquadramento giuridico



## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

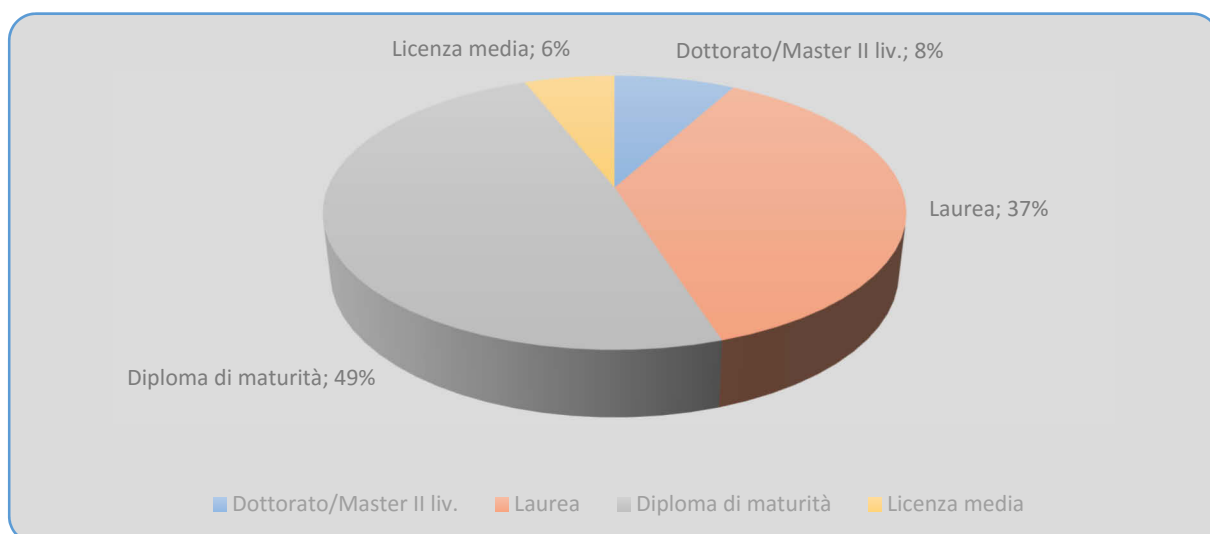
In relazione all'età, come è possibile osservare dalla figura 3.14, si rileva come il 38% del personale di ruolo non dirigenziale abbia un'età compresa tra 51 e i 60 anni e il 26% tra i 41 e i 50 anni. Solo il 17% ha età pari o inferiore ai 40 anni.

3.14 - Età del personale non dirigenziale di ruolo.



In relazione, infine, ai titoli di studio si rileva che il 49% dei dipendenti ha conseguito, come titolo più elevato, il diploma di maturità, mentre il 37% possiede la laurea, l'8% un titolo post universitario (dottorato o un master di II livello) ed, infine, il 6% possiede solo la licenza media (figura 3.15).

3.15 – Titolo di studio del personale non dirigenziale di ruolo.



## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

Analizziamo ora i dati del personale non dirigenziale di ruolo, in relazione al tipo di contratto, ovvero a tempo pieno e a tempo parziale. Su 411 dipendenti, 23 hanno un contratto a tempo parziale e 388 un contratto a tempo pieno.

Osservando il dato in relazione all'inquadramento giuridico si osserva che hanno un contratto a tempo parziale 5 dipendenti di categoria B su 68, 9 dipendenti di categoria C su 141 dipendenti e, infine, 9 dipendenti di categoria D su 202 (tabella 3.16).

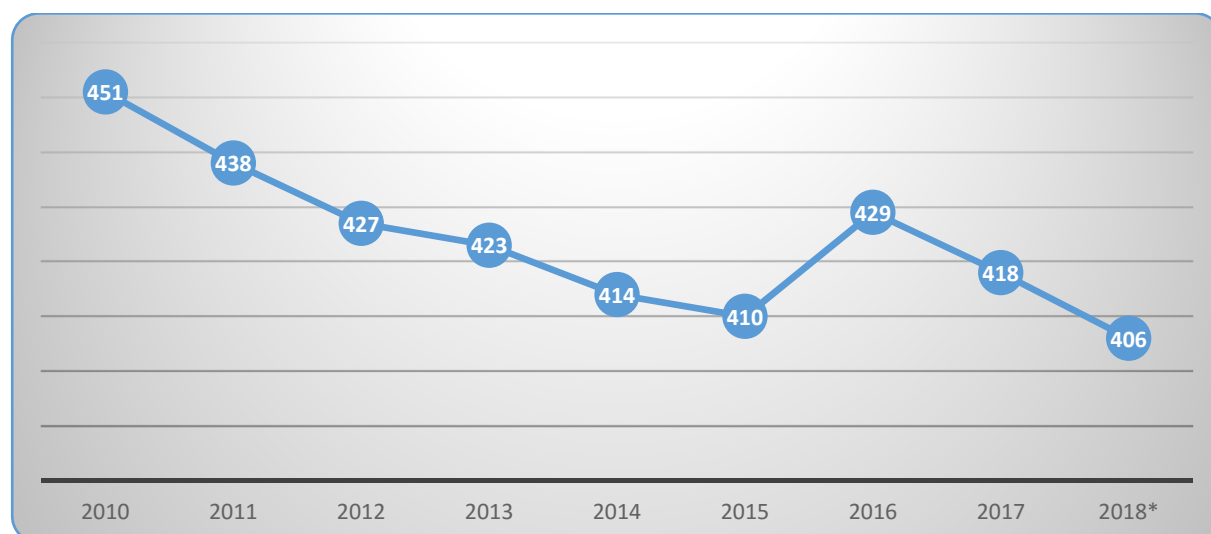
*3.16 - Personale non dirigenziale di ruolo ripartito in base all'inquadramento giuridico e al tipo di contratto*

<b>PERSONALE DI RUOLO</b>	<b>INQUADRAMENTO GIURIDICO</b>				
	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>	<i>Totale</i>
Contratto a tempo parziale	9	9	5	0	23
Contratto a tempo pieno	193	132	63	0	388
<b>Totale</b>	<b>202</b>	<b>141</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>411</b>

Inoltre è utile evidenziare come il dato complessivo delle unità di personale di ruolo dell'amministrazione, sia dirigenziali che non dirigenziali, abbia segnalato negli ultimi anni un continuo e progressivo calo dei dipendenti, con la sola eccezione del dato relativo all'anno 2016 durante il quale, soltanto grazie ai processi di mobilità del personale transitato dalle province, si è avuto un leggero aumento.

Nei grafici 3.17 e 3.18 sono evidenziati i dati del personale di ruolo calcolati al 31 dicembre di ogni anno.

*3.17 - Personale non dirigenziale di ruolo al 31 dicembre di ogni anno.*



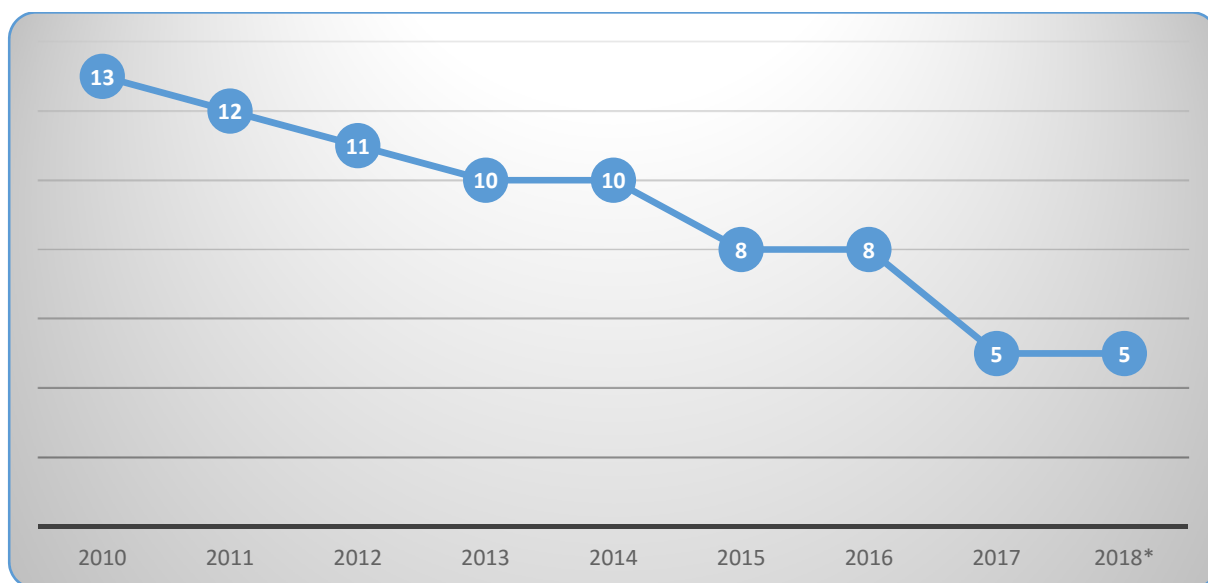
\*stima

Per l'anno 2018, ovviamente, il calcolo è svolto sommando il personale effettivamente cessato alla data del 30 giugno a quello che, in base alla vigente normativa, sarà collocato in quiescenza entro la fine dell'anno.

Già da un primo sguardo ai grafici si nota come sia in atto una continua diminuzione del numero dei dipendenti dell'amministrazione.

Ovviamente, poiché la maggior parte delle cessazioni sono dovute alla quiescenza del personale (e quindi di quello con maggiore esperienza), è evidente che l'amministrazione sta subendo una progressiva perdita di capitale umano dotato di competenze strategiche anche in considerazione delle mansioni svolte dallo stesso e della peculiarità di un ente che ha come *core-business* l'attività legata alla produzione normativa.

3.18 - Personale dirigenziale di ruolo al 31 dicembre di ogni anno.



\*stima

A questa considerazione si deve aggiungere quella che, con tutta probabilità, nel corso dell'anno 2019 entreranno in vigore norme tese a ridurre il periodo lavorativo necessario per il collocamento in quiescenza e, pertanto, con tutta evidenza il numero delle cessazioni del prossimo triennio subiranno una prevedibile impennata rispetto agli anni precedenti.

#### **4. Organigramma, dotazione organica e vacanze**

L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 prevede che ciascuna amministrazione indichi nel piano triennale dei fabbisogni "la consistenza della dotazione organica e la sua



## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

*eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”.*

Con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 22 ottobre 2015, n. 115, in ottemperanza all'articolo 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 maggio 2014, n. 68, si è provveduto all'adozione delle misure di contenimento della spesa del personale anche mediante la riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale e non. In particolare, la dotazione organica dei dirigenti è stata ridotta da 55 a 47 unità mentre quella del personale non dirigenziale è stata ridotta da 610 a 550 unità.

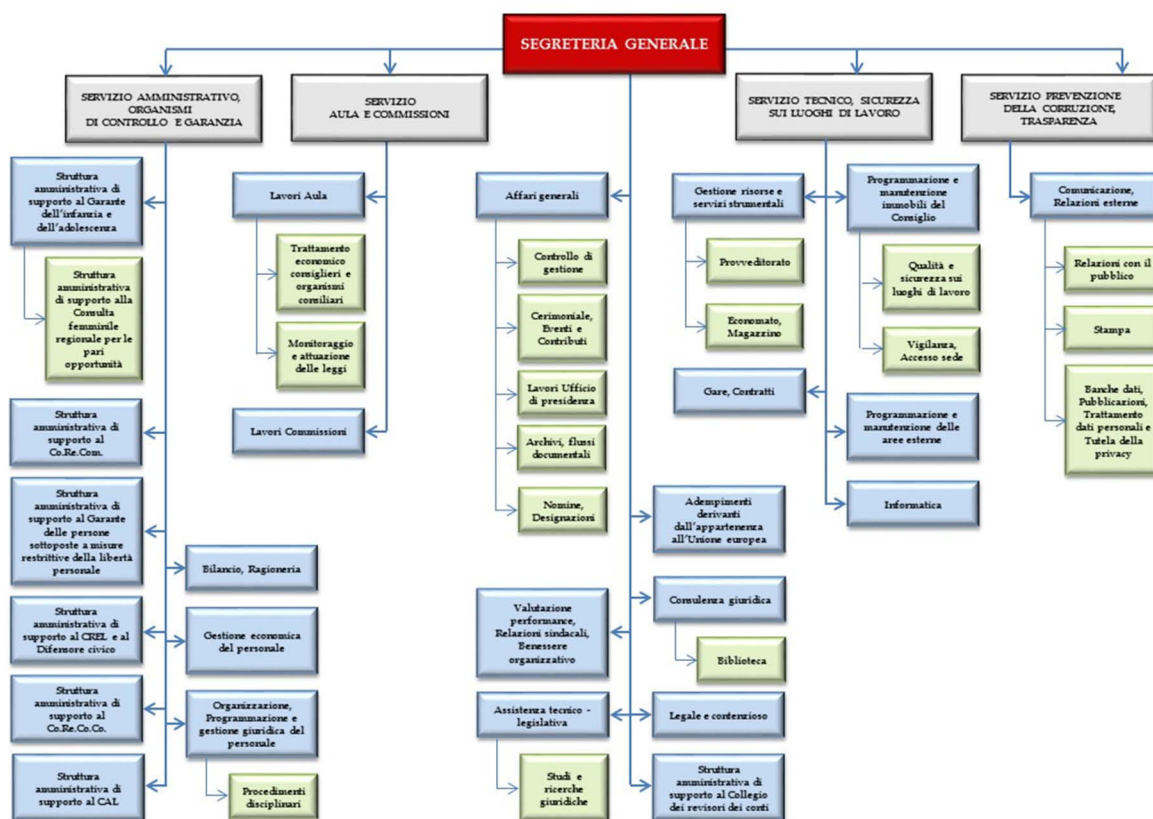
Tale decurtazione percentuale è stata quantificata applicando i criteri e le modalità di calcolo indicati nella direttiva n. 10/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, riguardante le analoghe riduzioni della spesa complessiva e delle dotazioni organiche del personale delle amministrazioni centrali previste dall'articolo 2 del decreto legge n. 95/2012.

In un'ottica di risparmio della spesa e di ottimizzazione delle strutture, attraverso una migliore, più razionale, efficace ed efficiente distribuzione tra le stesse delle diverse competenze, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 24 settembre 2018, n. 166 e 4 ottobre 2018, n. 172 e con la conseguente determinazione del Segretario generale 30 ottobre 2018, n. 777 si è proceduto alla riorganizzazione complessiva delle strutture amministrative, e delle relative competenze, del Consiglio regionale.

Attualmente il Consiglio regionale presenta un'organizzazione funzionale articolata in 47 strutture dirigenziali di cui 5 apicali, ossia la segreteria generale e 4 servizi, 24 aree e 18 uffici.

Nella figura 4.1 è riportato l'organigramma in formato grafico così come pubblicato, secondo quanto previsto dalla normativa sulla trasparenza delle pubbliche amministrazioni, sul sito internet del Consiglio regionale.

4.1 – Organigramma del Consiglio regionale.



Ciò posto, nella tabella 4.2 si riporta la consistenza attuale della dotazione organica del Consiglio regionale, così come prevista dall'allegato A ter del Regolamento di organizzazione, con l'evidenziazione, per ogni categoria, delle unità di personale di ruolo e delle relative vacanze.

4.2 – Dotazione organica del Consiglio regionale

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA	UNITÀ IN RUOLO	VACANZE
Dirigenza	47	5	42
Cat. D	222	202	20
Cat. C	185	141	44
Cat. B	140	68	72
Cat. A	3	0	3

Alla data del 30 giugno 2018, quindi, come si evince dai quadri riepilogativi, risulta evidente che, attese le vacanze rilevate, non sussistono, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs.

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

165/2001, situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria del Consiglio regionale.

### ***5. Rilevazione fabbisogno personale dirigenziale 2018-2020***

Attualmente delle 47 strutture dirigenziali, comprensive di quelle apicali, previste dall'organigramma del Consiglio regionale solo 16 risultano coperte; nella tabella 5.1 sono dettagliate le modalità di copertura delle stesse.

*5.1 - Quadro riepilogativo delle strutture dirigenziali del Consiglio regionale al 30.06.2018*

<b>Strutture</b>	<b>Posti istituiti</b>	<b>Posti coperti</b>	<b>Modalità di copertura</b>	<b>Vacanze nel ruolo</b>	<b>Posti momentaneamente disponibili</b>
Segretario generale	1	1	1 dirigente proveniente dalla giunta regionale	4	3
Servizi	4	1	1 dirigente di ruolo		
Aree	24	13	4 dirigenti di ruolo	20	11
			2 dirigenti provenienti da altre amministrazioni		
			1 dirigente proveniente dalla giunta regionale		
			3 dirigenti esterni		
			3 incarichi dirigenziali ad interim		
Uffici	18	1	1 incarico dirigenziale ad interim	18	17
<b>Totali</b>	<b>47</b>	<b>16</b>		<b>42</b>	<b>31</b>

Alla luce di quanto esposto risulta evidente il perdurare di una situazione di cronica carenza di personale dirigenziale che mette in seria difficoltà il buon andamento dell'amministrazione a tutto svantaggio della qualità e della quantità dei servizi offerti.

### ***6. Rilevazione fabbisogno personale non dirigenziale 2018-2020***

Con la citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 115 del 2015, in ottemperanza dell'articolo 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 maggio 2014, n. 68, si è provveduto all'adozione delle misure di contenimento della spesa

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

del personale anche mediante la riduzione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale.

In particolare, si sottolinea che, con riferimento al personale del comparto, è stata determinata una riduzione della dotazione organica di 60 unità di cui 3 unità di categoria A, 9 di categoria B, 18 di categoria C e 30 di categoria D.

La rilevazione del fabbisogno del personale del comparto è frutto di un processo di ricognizione integrato che tiene conto del personale in servizio, della verifica delle eccedenze, delle esigenze organizzative, dell'esigenza di percorsi di formazione professionale volti allo sviluppo di competenze funzionali alle esigenze dell'amministrazione nonché della quantificazione di risorse da individuare, sia mediante nuove assunzioni, sia mediante la gestione del processo di mobilità interna, sia mediante il ricorso all'istituto del comando secondo le modalità e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

A seguito delle procedure di mobilità conseguenti al riordino delle funzioni delle provincie e delle città metropolitane previste dalla legge 7 aprile 2014 n. 56 e, inoltre, in considerazione delle modifiche alla disciplina in materia introdotte dal nuovo Contratto collettivo nazionale del comparto Funzioni locali, si è reso necessario procedere alla modifica dei profili professionali presenti al fine di renderli maggiormente rispondenti al nuovo assetto normativo e organizzativo del Consiglio e perfettamente idonei allo svolgimento dei compiti istituzionali cui le attuali strutture sono preposte.

Pertanto, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 8 agosto 2018, n. 120 sono stati approvati i nuovi profili professionali del Consiglio regionale (tabella 6.1).

### 6.1 – Profili professionali previsti dal regolamento di organizzazione del Consiglio regionale.

<b>Categoria</b>	<b>Nuovo profilo professionale</b>
<b>A</b>	Operatore
<b>B</b>	Esecutore – Area amministrativa ed economico finanziaria (B1)
	Esecutore – Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi (B1)
	Commesso – Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi (B1)
	Collaboratore – Area amministrativa ed economico finanziaria (B3)
	Collaboratore – Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi (B3)
	Collaboratore - Area sistemi informativi e tecnologie (B3)
<b>C</b>	Assistente – Area amministrativa
	Assistente – Area economico finanziaria
	Assistente – Area tecnica e professionale

**Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192**

	Assistente – Area sistemi informativi e tecnologie
	Assistente – Area archivistica e documentale
	Assistente – Area assistenza organi consiliari
<b>D</b>	Esperto – Area amministrativa
	Esperto – Area economico finanziaria
	Esperto – Area tecnica e professionale
	Esperto – Area sistemi informativi e tecnologie
	Esperto - Area archivistica e documentale
	Esperto – Area assistenza organi consiliari
	Esperto – Area legislativa
	Specialista della comunicazione istituzionale – Area Comunicazione
	Giornalista pubblico – Area Informazione
	Assistente sociale – Area sociale
	Psicologo esperto – Area sociale
	Esperto – Area organizzativa

Con la stessa deliberazione sono stati anche previsti alcuni profili professionali definiti “ad esaurimento”, ossia profili per i quali non è più necessario prevedere l’accesso dall’esterno.

6.2 – Profili professionali ad esaurimento

<b>Profili professionali ad esaurimento</b>	
<b>A seguito della istituzione dell'autoparco regionale di cui all'articolo 4, comma 1, lettera C bis), del r.r. 1/2002, ai sensi del comma 20, dell'articolo 3, della l.r. 17/2016</b>	
<b>Categoria B/B3</b>	Autista specializzato – Area servizi ausiliari strumentali e manutentivi
<b>Ai sensi dell'articolo 12 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018</b>	
<b>Categoria D/D3</b>	Specialista – Area amministrativa
	Specialista– Area tecnica e tecnico manutentiva
	Specialista – Area informatica
	Specialista - Area documentale
	Specialista – Area legislativa
	Psicologo

Tra questi sono presenti una serie di profili che, per esigenze dovute a modifiche organizzative, o per nuove disposizioni del contratto collettivo nazionale, non sono più ritenuti utili all’attività amministrativa.

In un’ottica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane l'amministrazione attiverà meccanismi selettivi in grado di permettere progressioni economiche all'interno della

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

categoria di cui all'articolo 16 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, solo ad una quota limitata di dipendenti ed in relazione all'attività svolta e sulla base degli effettivi risultati lavorativi conseguiti, rilevati dal sistema di valutazione, nonché delle qualità professionali e culturali dagli stessi possedute.

### ***7. Il rispetto degli equilibri di finanza pubblica***

Al fine di rendere coerente la programmazione finanziaria e di bilancio con la previsione di spesa di nuovo personale, nelle tabelle seguenti sono indicati alcuni parametri di spesa del personale così come richiesti dalle linee di indirizzo ministeriali.

In particolare, nella tabella 7.1 è riportato, per l'ultimo triennio, il costo del personale in servizio a tempo indeterminato con l'indicazione separata del costo di quello in comando o altro istituto analogo.

7.1 – Spesa per il personale in servizio.

<b>ANNO</b>	<b>COSTO DEL PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO</b>	<b>COSTO DEL PERSONALE IN COMANDO O ISTITUTO ANALOGO</b>	<b>TOTALE</b>
2016	€ 19.818.637,97	€ 2.737.978,92	€ 22.556.616,89
2017	€ 19.896.127,94	€ 2.551.393,99	€ 22.447.521,93
2018*	€ 19.458.224,85	€ 1.366.432,84	€ 20.824.657,69

\*stima

Nella tabella 7.2 invece è riportato il costo del personale di ruolo che attualmente non viene sostenuto dall'amministrazione in quanto trattasi di personale assegnato ad altre pubbliche amministrazioni.

Tale calcolo è utile al fine di evidenziare il costo complessivo del personale che potrebbe, in ipotesi, rientrare in servizio presso il Consiglio regionale e di cui, pertanto, l'amministrazione potrebbe trovarsi nuovamente a sostenere il carico.

7.2 – Costo del personale di ruolo in servizio presso altre amministrazioni.

<b>ANNO</b>	<b>COSTO DEL PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI</b>
2016	€ 1.876.554,21
2017	€ 2.305.260,94
2018*	€ 2.305.260,94

\*stima

Infine, nella tabella 7.3, è indicato il costo sostenuto dall'amministrazione per il personale in servizio con contratto di lavoro flessibile per le esigenze delle strutture di diretta collaborazione, ossia non a tempo indeterminato.

7.3 – Costo del personale non a tempo indeterminato.

<b>ANNO</b>	<b>COSTO DEL PERSONALE NON A TEMPO INDETERMINATO</b>
2016	€ 4.366.827,61
2017	€ 5.088.075,36
2018*	€ 4.139.590,04

Infine, in relazione al rispetto delle disposizioni previste in materia di spesa di personale dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, si richiama il parere favorevole, relativamente all'anno 2017, formulato dal Collegio dei revisori dei conti della Regione Lazio in data 10 agosto 2018.

### ***8. Le economie per cessazioni dal servizio***

Le economie utilizzabili per le assunzioni nel corso del 2018 sono quelle derivanti dalle cessazioni dal servizio dei dipendenti avvenute negli anni 2016 e 2017. Per quanto riguarda le economie relative alle cessazioni avvenute nell'anno 2015, queste, come previsto dall'articolo 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di stabilità per il 2015), sono state finalizzate esclusivamente ed interamente per la ricollocazione del personale in soprannumero proveniente dagli enti di area vasta.

Nelle tabelle che seguono sono riportati, rispettivamente per il personale dirigenziale e non, i dati utili alla programmazione del personale per il triennio 2018-2020.

In particolare sono dettagliate le cessazioni effettive dal servizio avvenute nel corso degli anni 2016 e 2017, le cessazioni presunte relative agli anni 2018 e 2019, quantificate tenendo conto sia di quelle effettive (ossia già verificatesi), sia quelle stimate in relazione al raggiungimento del limite di età previsto per la cessazione dal servizio dalla vigente normativa in materia di quiescenza.

**Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192**

8.1 - Quadro riepilogativo delle cessazioni relativo al personale dirigente.

Qualifica	Cessazioni effettive 2016	Cessazioni effettive 2017	Cessazioni stimate 2018 (solo per limiti età)	Cessazioni stimate 2019 (solo per limiti età)	Totale cessazioni stimate
Dirigenti	-	3	-	-	-

8.2 - Quadro riepilogativo delle cessazioni relativo al personale di categoria A, B, C e D.

Qualifica	Cessazioni effettive 2016	Cessazioni effettive 2017	Cessazioni programmate 2018	Cessazioni stimate 2019 (solo per limiti età)
<b>Categoria D</b>				
D6	2	1	2	1
D5	-	-	1	1
D4	1	4	-	-
D3	1	-	-	-
D2	-	-	1	-
D1	-	2	3	1
<b>Categoria C</b>				
C5	-	-	1	-
C4	-	1	-	-
C3	-	-	1	-
C2	-	2	-	1
C1	1	1	2	-
<b>Categoria B</b>				
B7	-	-	1	-
B6	-	-	-	-
B5	-	-	1	2
B4	-	-	-	-
B3	-	-	1	-
B2	-	-	-	-
B1	-	1	-	-
<b>Categoria A</b>				
A5	-	-	-	-
A4	-	-	-	-
A3	-	-	-	-
A2	-	-	-	-
A1	-	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>6</b>



## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

Nelle tabelle che seguono, invece, le sopraindicate cessazioni calcolate per unità, sono quantificate ai fini del calcolo delle capacità assunzionali per il triennio 2018-2020 e divise per anno di cessazione del relativo personale; per l'anno 2016 non ci sono state cessazioni dal servizio di personale dirigente.

Il calcolo è stato effettuato sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica con circolare DPF/0011786/P-417.1.7.4 del 22 febbraio 2011, calcolando per ciascuna componente del personale (dirigenti e categorie) la retribuzione fondamentale come disciplinata dai rispettivi CCNL, cui è stato sommato il valore medio del trattamento economico accessorio e gli oneri riflessi. Tale importo medio, pertanto, è stato calcolato dividendo la quota complessiva del fondo dell'anno 2017 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre.

Su tale aspetto si richiamano le indicazioni fornite dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello Stato con circolare n. 12/2015, con la quale il citato dicastero ha precisato che le economie da cessazione e gli oneri conseguenti alle assunzioni vanno determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio.

### 8.3 – Economie per cessazioni dal servizio del personale non dirigente avvenute nel 2016

Cessazioni 2016									
Qualifica	Unità cessate	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	I.V.C.	Salario medio accessorio	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D6	2	€ 30.704,61	€ 622,80	€ 230,23	€ 8.682,10	€ 40.239,74	€ 14.083,91	€ 54.323,65	€ 108.647,30
D5	0	€ 28.720,10	€ 622,80	€ 215,41	€ 8.682,10	€ 38.240,41	€ 13.384,14	€ 51.624,55	€ 0,00
D4	1	€ 27.492,57	€ 622,80	€ 206,18	€ 8.682,10	€ 37.003,65	€ 12.951,28	€ 49.954,93	€ 49.954,93
D3	1	€ 26.366,32	€ 622,80	€ 197,73	€ 8.682,10	€ 35.868,95	€ 12.554,13	€ 48.423,08	€ 48.423,08
D2	0	€ 24.054,21	€ 622,80	€ 180,44	€ 8.682,10	€ 33.539,55	€ 11.738,84	€ 45.278,39	€ 0,00
D1	0	€ 22.930,60	€ 622,80	€ 171,99	€ 8.682,10	€ 32.407,49	€ 11.342,62	€ 43.750,11	€ 0,00
C5	0	€ 23.726,43	€ 549,60	€ 177,97	€ 8.682,10	€ 33.136,10	€ 11.597,64	€ 44.733,74	€ 0,00
C4	0	€ 22.880,12	€ 549,60	€ 171,60	€ 8.682,10	€ 32.283,42	€ 11.299,20	€ 43.582,62	€ 0,00
C3	0	€ 22.178,67	€ 549,60	€ 166,40	€ 8.682,10	€ 31.576,77	€ 11.051,87	€ 42.628,64	€ 0,00
C2	0	€ 21.577,68	€ 549,60	€ 161,85	€ 8.682,10	€ 30.971,23	€ 10.839,93	€ 41.811,16	€ 0,00
C1	1	€ 21.075,33	€ 549,60	€ 158,08	€ 8.682,10	€ 30.465,11	€ 10.662,79	€ 41.127,90	€ 41.127,90
B7	0	€ 21.534,93	€ 471,72	€ 161,46	€ 8.682,10	€ 30.850,21	€ 10.797,57	€ 41.647,78	€ 0,00
B6	0	€ 20.738,88	€ 471,72	€ 155,48	€ 8.682,10	€ 30.048,18	€ 10.516,86	€ 40.565,04	€ 0,00
B5	0	€ 20.376,19	€ 471,72	€ 152,88	€ 8.682,10	€ 29.682,89	€ 10.389,01	€ 40.071,90	€ 0,00

**Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192**

B4	0	€ 20.037,99	€ 471,72	€ 150,28	€ 8.682,10	€ 29.342,09	€ 10.269,73	€ 39.611,82	€ 0,00
B3	0	€ 19.748,43	€ 471,72	€ 148,07	€ 8.682,10	€ 29.050,32	€ 10.167,61	€ 39.217,93	€ 0,00
B2	0	€ 18.992,58	€ 471,72	€ 142,48	€ 8.682,10	€ 28.288,88	€ 9.901,11	€ 38.189,99	€ 0,00
B1	0	€ 18.681,77	€ 471,72	€ 140,14	€ 8.682,10	€ 27.975,73	€ 9.791,51	€ 37.767,24	€ 0,00
A5	0	€ 19.001,29	€ 388,80	€ 142,48	€ 8.682,10	€ 28.214,67	€ 9.875,13	€ 38.089,80	€ 0,00
A4	0	€ 18.616,07	€ 388,80	€ 139,62	€ 8.682,10	€ 27.826,59	€ 9.739,30	€ 37.565,89	€ 0,00
A3	0	€ 18.291,38	€ 388,80	€ 137,15	€ 8.682,10	€ 27.499,43	€ 9.624,80	€ 37.124,23	€ 0,00
A2	0	€ 19.001,29	€ 388,80	€ 134,29	€ 8.682,10	€ 28.206,48	€ 9.872,27	€ 38.078,75	€ 0,00
A1	0	€ 17.674,12	€ 388,80	€ 132,60	€ 8.682,10	€ 26.877,62	€ 9.407,17	€ 36.284,79	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>5</b>								<b>€ 248.153,21</b>

**8.4 – Economie per cessazioni dal servizio del personale dirigente avvenute nel 2017**

Cessazioni 2017									
Qualifica	Unità cessate	Tabellare	Indennità di posizione	I.V.C.	Indennità di risultato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	3	€ 43.310,80	€ 45.102,85	€ 314,73	€ 15.786,00	€ 104.514,38	€ 36.580,03	€ 141.094,41	€ 423.283,22

**8.5 – Economie per cessazioni dal servizio del personale non dirigente avvenute nel 2017**

Cessazioni 2017									
Qualifica	Unità cessate	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	I.V.C.	Salario medio accessorio	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D6	1	€ 30.704,61	€ 622,80	€ 230,23	€ 7.845,17	€ 39.402,81	€ 13.790,98	€ 53.193,79	€ 53.193,79
D5	0	€ 28.720,10	€ 622,80	€ 215,41	€ 7.845,17	€ 37.403,48	€ 13.091,22	€ 50.494,70	€ 0,00
D4	4	€ 27.492,57	€ 622,80	€ 206,18	€ 7.845,17	€ 36.166,72	€ 12.658,35	€ 48.825,07	€ 195.300,29
D3	0	€ 26.366,32	€ 622,80	€ 197,73	€ 7.845,17	€ 35.032,02	€ 12.261,21	€ 47.293,23	€ 0,00
D2	0	€ 24.054,21	€ 622,80	€ 180,44	€ 7.845,17	€ 32.702,62	€ 11.445,92	€ 44.148,54	€ 0,00
D1	2	€ 22.930,60	€ 622,80	€ 171,99	€ 7.845,17	€ 31.570,56	€ 11.049,70	€ 42.620,26	€ 85.240,51
C5	0	€ 23.726,43	€ 549,60	€ 177,97	€ 7.845,17	€ 32.299,17	€ 11.304,71	€ 43.603,88	€ 0,00
C4	1	€ 22.880,12	€ 549,60	€ 171,60	€ 7.845,17	€ 31.446,49	€ 11.006,27	€ 42.452,76	€ 42.452,76
C3	0	€ 22.178,67	€ 549,60	€ 166,40	€ 7.845,17	€ 30.739,84	€ 10.758,94	€ 41.498,78	€ 0,00
C2	2	€ 21.577,68	€ 549,60	€ 161,85	€ 7.845,17	€ 30.134,30	€ 10.547,01	€ 40.681,31	€ 81.362,61
C1	1	€ 21.075,33	€ 549,60	€ 158,08	€ 7.845,17	€ 29.628,18	€ 10.369,86	€ 39.998,04	€ 39.998,04
B7	0	€ 21.534,93	€ 471,72	€ 161,46	€ 7.845,17	€ 30.013,28	€ 10.504,65	€ 40.517,93	€ 0,00
B6	0	€ 20.738,88	€ 471,72	€ 155,48	€ 7.845,17	€ 29.211,25	€ 10.223,94	€ 39.435,19	€ 0,00
B5	0	€ 20.376,19	€ 471,72	€ 152,88	€ 7.845,17	€ 28.845,96	€ 10.096,09	€ 38.942,05	€ 0,00
B4	0	€ 20.037,99	€ 471,72	€ 150,28	€ 7.845,17	€ 28.505,16	€ 9.976,81	€ 38.481,97	€ 0,00
B3	0	€ 19.748,43	€ 471,72	€ 148,07	€ 7.845,17	€ 28.213,39	€ 9.874,69	€ 38.088,08	€ 0,00
B2	0	€ 18.992,58	€ 471,72	€ 142,48	€ 7.845,17	€ 27.451,95	€ 9.608,18	€ 37.060,13	€ 0,00
B1	1	€ 18.681,77	€ 471,72	€ 140,14	€ 7.845,17	€ 27.138,80	€ 9.498,58	€ 36.637,38	€ 36.637,38
A5	0	€ 19.001,29	€ 388,80	€ 142,48	€ 7.845,17	€ 27.377,74	€ 9.582,21	€ 36.959,95	€ 0,00
A4	0	€ 18.616,07	€ 388,80	€ 139,62	€ 7.845,17	€ 26.989,66	€ 9.446,38	€ 36.436,03	€ 0,00

**Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192**

A3	0	€ 18.291,38	€ 388,80	€ 137,15	€ 7.845,17	€ 26.662,50	€ 9.331,87	€ 35.994,37	€ 0,00
A2	0	€ 19.001,29	€ 388,80	€ 134,29	€ 7.845,17	€ 27.369,55	€ 9.579,34	€ 36.948,89	€ 0,00
A1	0	€ 17.674,12	€ 388,80	€ 132,60	€ 7.845,17	€ 26.040,69	€ 9.114,24	€ 35.154,93	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>12</b>								<b>€ 534.185,39</b>

**8.6 – Economie per cessazioni dal servizio del personale non dirigente stimate per il 2018**

Cessazioni 2018 (stima)									
Qualifica	Unità cessate	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	I.V.C.	Salario medio accessorio	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D6	2	€ 32.108,74	€ 622,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 40.192,40	€ 14.067,34	€ 54.259,74	€ 108.519,49
D5	1	€ 30.034,01	€ 622,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 38.117,67	€ 13.341,18	€ 51.458,85	€ 51.458,85
D4	0	€ 28.750,45	€ 622,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 36.834,11	€ 12.891,94	€ 49.726,05	€ 0,00
D3	0	€ 27.572,85	€ 622,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 35.656,51	€ 12.479,78	€ 48.136,29	€ 0,00
D2	1	€ 25.155,05	€ 622,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 33.238,71	€ 11.633,55	€ 44.872,26	€ 44.872,26
D1	3	€ 23.980,09	€ 622,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 32.063,75	€ 11.222,31	€ 43.286,07	€ 129.858,20
C5	1	€ 24.811,80	€ 549,60	Conglobata	€ 7.460,86	€ 32.822,26	€ 11.487,79	€ 44.310,05	€ 44.310,05
C4	0	€ 23.926,62	€ 549,60	Conglobata	€ 7.460,86	€ 31.937,08	€ 11.177,98	€ 43.115,06	€ 0,00
C3	1	€ 23.193,97	€ 549,60	Conglobata	€ 7.460,86	€ 31.204,43	€ 10.921,55	€ 42.125,98	€ 42.125,98
C2	0	€ 22.565,03	€ 549,60	Conglobata	€ 7.460,86	€ 30.575,49	€ 10.701,42	€ 41.276,91	€ 0,00
C1	2	€ 22.039,41	€ 549,60	Conglobata	€ 7.460,86	€ 30.049,87	€ 10.517,45	€ 40.567,32	€ 81.134,65
B7	1	€ 22.520,59	€ 471,72	Conglobata	€ 7.460,86	€ 30.453,17	€ 10.658,61	€ 41.111,78	€ 41.111,78
B6	0	€ 21.687,36	€ 471,72	Conglobata	€ 7.460,86	€ 29.619,94	€ 10.366,98	€ 39.986,92	€ 0,00
B5	1	€ 21.309,07	€ 471,72	Conglobata	€ 7.460,86	€ 29.241,65	€ 10.234,58	€ 39.476,23	€ 39.476,23
B4	0	€ 20.955,27	€ 471,72	Conglobata	€ 7.460,86	€ 28.887,85	€ 10.110,75	€ 38.998,60	€ 0,00
B3	1	€ 20.652,45	€ 471,72	Conglobata	€ 7.460,86	€ 28.585,03	€ 10.004,76	€ 38.589,79	€ 38.589,79
B2	0	€ 19.861,76	€ 471,72	Conglobata	€ 7.460,86	€ 27.794,34	€ 9.728,02	€ 37.522,36	€ 0,00
B1	0	€ 19.536,91	€ 471,72	Conglobata	€ 7.460,86	€ 27.469,49	€ 9.614,32	€ 37.083,81	€ 0,00
A5	0	€ 19.870,47	€ 388,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 27.720,13	€ 9.702,04	€ 37.422,17	€ 0,00
A4	0	€ 19.468,09	€ 388,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 27.317,75	€ 9.561,21	€ 36.878,96	€ 0,00
A3	0	€ 19.127,94	€ 388,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 26.977,60	€ 9.442,16	€ 36.419,76	€ 0,00
A2	0	€ 18.731,17	€ 388,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 26.580,83	€ 9.303,29	€ 35.884,12	€ 0,00
A1	0	€ 18.482,72	€ 388,80	Conglobata	€ 7.460,86	€ 26.332,38	€ 9.216,33	€ 35.548,71	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>14</b>								<b>€ 621.457,28</b>

**8.7 – Economie per cessazioni dal servizio del personale non dirigente stimate per il 2019.**

Cessazioni 2019 (stima)									
Qualifica	Unità cessate	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	I.V.C.	Salario medio accessorio	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D7	0	€ 33.733,74	€ 622,80	conglobata	€ 7.719,90	€ 42.076,44	€ 14.726,76	€ 56.803,20	€ 0,00
D6	1	€ 32.108,74	€ 622,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 40.451,44	€ 14.158,01	€ 54.609,45	€ 54.609,45

**Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192**

D5	1	€ 30.034,01	€ 622,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 38.376,71	€ 13.431,85	€ 51.808,56	€ 51.808,56
D4	0	€ 28.750,45	€ 622,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 37.093,15	€ 12.982,60	€ 50.075,76	€ 0,00
D3	0	€ 27.572,85	€ 622,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 35.915,55	€ 12.570,44	€ 48.485,99	€ 0,00
D2	0	€ 25.155,05	€ 622,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 33.497,75	€ 11.724,21	€ 45.221,97	€ 0,00
D1	1	€ 23.980,09	€ 622,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 32.322,79	€ 11.312,98	€ 43.635,77	€ 43.635,77
C6	0	€ 25.505,13	€ 549,60	conglobata	€ 7.719,90	€ 33.774,63	€ 11.821,12	€ 45.595,75	€ 0,00
C5	0	€ 24.811,80	€ 549,60	Conglobata	€ 7.719,90	€ 33.081,30	€ 11.578,46	€ 44.659,76	€ 0,00
C4	0	€ 23.926,62	€ 549,60	Conglobata	€ 7.719,90	€ 32.196,12	€ 11.268,64	€ 43.464,76	€ 0,00
C3	0	€ 23.193,97	€ 549,60	Conglobata	€ 7.719,90	€ 31.463,47	€ 11.012,22	€ 42.475,69	€ 0,00
C2	1	€ 22.565,03	€ 549,60	Conglobata	€ 7.719,90	€ 30.834,53	€ 10.792,09	€ 41.626,62	€ 41.626,62
C1	0	€ 22.039,41	€ 549,60	Conglobata	€ 7.719,90	€ 30.308,91	€ 10.608,12	€ 40.917,03	€ 0,00
B8	0	€ 23.018,93	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 31.210,55	€ 10.923,69	€ 42.134,24	€ 0,00
B7	0	€ 22.520,59	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 30.712,21	€ 10.749,27	€ 41.461,49	€ 0,00
B6	0	€ 21.687,36	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 29.878,98	€ 10.457,64	€ 40.336,62	€ 0,00
B5	2	€ 21.309,07	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 29.500,69	€ 10.325,24	€ 39.825,93	€ 79.651,86
B4	0	€ 20.955,27	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 29.146,89	€ 10.201,41	€ 39.348,31	€ 0,00
B3	0	€ 20.652,45	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 28.844,07	€ 10.095,42	€ 38.939,49	€ 0,00
B2	0	€ 19.861,76	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 28.053,38	€ 9.818,68	€ 37.872,06	€ 0,00
B1	0	€ 19.536,91	€ 471,72	Conglobata	€ 7.719,90	€ 27.728,53	€ 9.704,99	€ 37.433,51	€ 0,00
A6	0	€ 20.217,13	€ 388,80	conglobata	€ 7.719,90	€ 28.325,83	€ 9.914,04	€ 38.239,87	€ 0,00
A5	0	€ 19.870,47	€ 388,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 27.979,17	€ 9.792,71	€ 37.771,88	€ 0,00
A4	0	€ 19.468,09	€ 388,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 27.576,79	€ 9.651,87	€ 37.228,66	€ 0,00
A3	0	€ 19.127,94	€ 388,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 27.236,64	€ 9.532,82	€ 36.769,46	€ 0,00
A2	0	€ 18.731,17	€ 388,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 26.839,87	€ 9.393,95	€ 36.233,82	€ 0,00
A1	0	€ 18.482,72	€ 388,80	Conglobata	€ 7.719,90	€ 26.591,42	€ 9.307,00	€ 35.898,41	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>6</b>								<b>€ 271.332,25</b>

### **9. Calcolo della capacità assunzionale**

L'articolo 1, comma 228, della legge 208/2015 stabilisce che *“per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad 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.”* e che *“Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento.”*

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

Per l'anno 2016 il dato relativo al suddetto rapporto tra il titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, e la spesa di personale della Regione Lazio è desumibile dalla deliberazione di Giunta regionale 12 settembre 2017, n. 561 (*"Piano triennale dei fabbisogni di personale dalla Giunta regionale del Lazio 2017-2019". Aggiornamento della "Programmazione del fabbisogno del personale della Giunta regionale del Lazio 2016-2018" approvata con D.G.R. n. 514 del 4 agosto 2016. Ricognizione delle eccedenze di personale – art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.*)

Per l'anno 2017, con nota prot. 655505 del 22/10/2018 la direzione regionale "Affari istituzionali, personale e sistemi informativi" ha comunicato i dati necessari al calcolo del suddetto rapporto.

### 9.1 – Rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti

<b>ANNO</b>	<b>SPESA PER IL PERSONALE</b>	<b>TITOLO I ENTRATE CORRENTI</b>	<b>RAPPORTO</b>
2016	€ 265.702.000	€ 2.749.472.000	9,7 %
2017	€ 204.454.000	€ 2.356.357.780,95	8,68 %

Entrambi i dati riportati nella tabella 9.1, evidenziano per la Regione Lazio, un rapporto tra la spesa per il personale e il titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, inferiore al 12 per cento sia per l'anno 2016 sia per il 2017.

A ciò si aggiunga che, secondo quanto previsto dal combinato disposto della soprarichiamata legge 208/2015 e dell'articolo 3, comma 5, del decreto legge 90/2014, a decorrere dall'anno 2019 (quindi a valere sulle cessazioni verificatesi nell'anno 2018) la facoltà di assumere personale è fissata nel limite del 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

Pertanto, a normativa vigente, data la situazione e gli indicatori sopra richiamati, per le nuove assunzioni di personale non dirigente è possibile utilizzare una quota pari al 75% delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio verificatesi negli anni 2016 e 2017, ed una quota pari al 100% di quelle che saranno accertate a partire dal 2018.

## **Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192**

### 9.2 – Calcolo del budget assunzionale per il triennio 2018 – 2020 (cd. turn over)

<b>ANNO DELLE CESSAZIONI</b>	<b>ECONOMIE VERIFICATE</b>	<b>% APPLICABILE</b>	<b>ECONOMIE UTILIZZABILI</b>	<b>ECONOMIE GIÀ UTILIZZATE</b>	<b>ECONOMIE DISPONIBILI</b>
2016	€ 248.153,21	75 %	€ 186.114,91	€ 63.668,45	€ 122.446,46
2017	€ 534.185,39	75 %	€ 400.639,04		€ 400.639,04
2018*	€ 621.457,28	100 %	€ 621.457,28		€ 621.457,28
2019*	€ 271.332,25	100 %	€ 271.332,25		€ 271.332,25
<b>Totale</b>					<b>€ 1.415.875,03</b>

\*valori stimati sulla base delle cessazioni già verificatesi nel 2018 e che avverranno nell'arco del biennio 2018-2019.

Per quanto riguarda, invece, le assunzioni di personale dirigente, sempre ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto legge 90/2014, "a decorrere dall'anno 2018", quindi per le cessazioni avvenute nel 2017, è possibile utilizzare il 100 % delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio del relativo personale.

Pertanto, nel caso di specie, poiché tutte le cessazioni utili ai fini del computo delle facoltà assunzionali di personale dirigente sono avvenute nel corso del 2017, nel triennio 2018-2020 è possibile utilizzare il 100 % delle economie ossia, al momento, **€ 423.283,22**.

### **10. Reclutamento personale dirigenziale 2018-2020**

Sulla base di quanto previsto dal programma annuale e triennale dei fabbisogni di personale del Consiglio regionale di cui alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 21 gennaio 2009, n. 2, così come integrato dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 2 dicembre 2010, n. 136, sono ancora attive quattro procedure concorsuali per la copertura di complessivi 26 posti dirigenziali così suddivisi:

- 15 posti per l'area giuridico legislativa;
- 9 posti per l'area giuridico economica;
- 1 posto per l'area prevenzione sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 1 posto per l'area informatica.

Tali procedure sono state avviate con le determinazioni 23 dicembre 2010, n. 1044, n. 1045, n. 1046 e n. 1047 e pubblicate sul BURL parte terza n. 48 del 28 dicembre 2010.

La suddetta riduzione della dotazione organica dirigenziale non inficia, date le attuali vacanze, i presupposti organizzativi e giuridici di questi concorsi indetti dal Consiglio regionale, in quanto le professionalità richieste sono funzionali a ricoprire le posizioni dirigenziali delle aree e degli uffici attualmente scoperti.

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

Lo svolgimento delle suddette procedure concorsuali è stato inizialmente sospeso a causa dei ricorsi presentati dai concorrenti alla magistratura amministrativa.

Dopo le sentenze TAR Lazio 430/2012, 610/2012, 611/2012 e 649/2012, quest'ultima confermata dalla sentenza del Consiglio di Stato n. 117/2014, con cui sono stati rigettati i ricorsi proposti, il Consiglio regionale, in considerazione dei sopravvenuti interventi normativi in materia di assunzioni e procedure concorsuali nella pubblica amministrazione, ha comunicato, con Avviso pubblico n. 7 del 10/06/2014, la decisione di voler svolgere gli approfondimenti necessari all'adozione dei provvedimenti più opportuni.

Sul ritardo nell'espletamento della suddetta procedura concorsuale hanno successivamente influito i processi di mobilità che hanno interessato il personale, anche dirigenziale, delle provincie e degli enti di area vasta e la legge 7 agosto 2015, n. 124 con la quale al Governo è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi in materia di dirigenza pubblica e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici. Tra i principi e i criteri direttivi vi era l'istituzione del sistema della dirigenza pubblica, articolato in ruoli unificati e coordinati, accomunati da requisiti omogenei di accesso e da procedure analoghe di reclutamento, basati sul principio del merito, dell'aggiornamento e della formazione continua, e caratterizzato dalla piena mobilità tra i ruoli. Conseguentemente a tale disposizioni è stata prevista, ai sensi dell'articolo 1, comma 219, legge 30 dicembre 2015, n. 208, la indisponibilità dei posti dirigenziali vacanti presso le pubbliche amministrazioni.

### 10.1 – Piano delle assunzioni per l'anno 2018 – Personale dirigente.

<b>CATEGORIA</b>	<b>TIPOLOGIA CONTRATTUALE</b>	<b>PROCEDURA DI ASSUNZIONE</b>	<b>UNITA'</b>
Dirigente	Tempo indeterminato	Mobilità	6
Dirigente	Tempo indeterminato	Concorso	3
Dirigente	Tempo determinato	Art. 19, comma 5 bis, d.lgs. 165/2001 – Art. 38, comma 6 bis, l.r., 6/2002	1
Dirigente	Tempo determinato	Art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001 – Art. 38, comma 6, l.r., 6/2002	2

Con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 giugno 2017, n. 87 è stata confermata la volontà di portare a compimento le succitate procedure concorsuali, dando la priorità, considerate le esigenze funzionali dell'amministrazione, alla copertura dei 9 posti previsti per l'area giuridico-economica.

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

È, inoltre, ancora aperta la procedura di mobilità prevista bandita con determinazione 23 dicembre 2010, n. 1043 e pubblicata sul BURL n. 48 del 28 dicembre 2010, parte terza, per la copertura di 6 posti, riservata a personale dirigenziale proveniente da altre pubbliche amministrazioni.

La copertura delle posizioni ancora vacanti sarà assicurata, inoltre, attraverso il conferimento di 2 incarichi a soggetti esterni a tempo determinato, attraverso il ricorso all'istituto del comando da altre amministrazioni pubbliche, con le modalità ed i limiti previsti, per i rispettivi istituti, dalle vigenti disposizioni normative in materia.

Le assunzioni a tempo indeterminato, tramite le sopradescritte procedure concorsuali, indicate nella tabella 10.1, andranno a valere sul budget assunzionale previsto per le figure dirigenziali indicato nel precedente paragrafo secondo il calcolo riportato nella tabella 10.2.

### 10.2 – Piano delle assunzioni per l'anno 2018 del personale dirigente – Quota di utilizzo del turnover.

<b>ANNUALITÀ 2018</b>									
Qualifica	Unità cessate	Tabellare	Indennità di posizione	I.V.C.	Indennità di risultato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	3	€ 43.310,80	€ 45.102,85	€ 314,73	€ 15.786,00	€ 104.514,38	€ 36.580,03	€ 141.094,41	€ 423.283,22

Infine, per la copertura di posizioni dirigenziali disponibili, potranno essere previsti accordi con altre pubbliche amministrazioni al fine di utilizzare graduatorie vigenti attingendo, in considerazione delle specificità e delle competenze di volta in volta ritenute prioritarie, dagli idonei in esse utilmente collocati.

## ***11. Reclutamento di personale non dirigenziale***

Dalle richieste pervenute dai servizi istituiti presso il Consiglio regionale si evidenziano le carenze di personale riportate nella tabella 11.1 e suddiviso per categoria e per profilo professionale.

### 11.1 – Carenze di personale per profilo professionale.

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>RISORSE NECESSARIE</b>	<b>CATEGORIA</b>
Operatore	3	A
Esecutore – Area amministrativa ed economico finanziaria	1	B1



*Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192*

Commesso – Area servizi ausiliari strumentali e manutentivi	8	B1
Collaboratore - Area amministrativa ed economico finanziaria	53	B3
Collaboratore – Area servizi ausiliari, strumentali e manutentivi	1	B3
Collaboratore – Area sistemi informativi e tecnologie	9	B3
Assistente – Area amministrativa	14	C
Assistente – Area economico finanziaria	6	C
Assistente – Area archivistica e documentale	11	C
Assistente – Area sistemi informativi e tecnologie	3	C
Assistente – Area organi consiliari	16	C
Assistente – Area tecnica e professionale	2	C
Esperto – Area amministrativa	1	D
Esperto – Area assistenza organi consiliari	1	D
Esperto – Area legislativa	10	D
Specialista della comunicazione istituzionale – Area comunicazione	1	D
Giornalista pubblico – Area informazione	1	D
Assistente sociale – Area sociale	4	D
Psicologo esperto – Area sociale	2	D
Esperto – Area tecnica e professionale	2	D
Esperto – Area economico finanziaria	2	D
Esperto – Area sistemi informativi e tecnologie	2	D

Al fine di reperire il personale necessario per la copertura dei suddetti posti si provvederà a bandire, nei limiti previsti dalla normativa vigente, nuove procedure concorsuali.

Inoltre, al fine di valorizzare le professionalità interne, l'Amministrazione intende procedere all'attivazione di procedure selettive per la progressione tra aree, riservate al personale di ruolo, di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 75/2017.

Ciò posto, sulla base delle richieste pervenute, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente, e tenuto conto degli obiettivi assegnati alle singole strutture, nonché di quelli generali dell'Amministrazione, al fine di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane presenti, si ritiene opportuno procedere, nel triennio all'avvio delle procedure necessarie al reperimento del personale indicato nella tabella seguente:

## Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192

### 11.2 – Piano delle assunzioni del personale non dirigente.

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>POSTI MESSI A CONCORSO</b>	<b>PROGRESSIONI TRA AREE</b>	<b>TOTALE</b>
Esperto – Area legislativa	D	7	2	9
Esperto – Area sistemi informativi e tecnologie	D	2	0	2
Assistente – Area organi consiliari	C	14	2	16

Gli oneri necessari al reclutamento saranno comunque contenuti nei limiti degli stanziamenti di bilancio relativi ai capitoli assegnati alla Direzione “Affari istituzionali, Personale e Sistemi informativi” della Giunta regionale.

### 11.3 – Piano delle assunzioni per l'anno 2018 del personale non dirigente.

<b>ANNUALITÀ 2018</b>									
<b>Cat.</b>	<b>Unità previste</b>	<b>Tabellare (13 mensilità)</b>	<b>Indennità Comparto</b>	<b>I.V.C.</b>	<b>Media salario accessorio</b>	<b>Totale</b>	<b>Oneri riflessi</b>	<b>Totale individuale</b>	<b>Totale generale</b>
D	11	€ 23.980,09	€ 622,80	conglobata	€ 7.719,90	€ 32.322,79	€ 11.312,98	€ 43.635,77	€ 479.993,47

Nelle tabelle 11.3 e 11.4 sono indicati i costi della spesa per l'acquisizione delle suddette unità di personale non dirigenziale e la quota di turn over (cessazioni 2016 e 2017) necessaria.

### 11.4 – Piano delle assunzioni per l'anno 2019 del personale non dirigente.

<b>ANNUALITÀ 2019</b>									
<b>Cat.</b>	<b>Unità previste</b>	<b>Tabellare (13 mensilità)</b>	<b>Indennità Comparto</b>	<b>I.V.C.</b>	<b>Media salario accessorio</b>	<b>Totale</b>	<b>Oneri riflessi</b>	<b>Totale individuale</b>	<b>Totale generale</b>
C	16	€ 22.039,41	€ 549,60	conglobata	€ 7.719,90	€ 30.308,91	€ 10.608,12	€ 40.917,03	€ 654.672,44

Nella tabella 11.5 è illustrato il dettaglio della programmazione relativa all'impiego del budget assunzionale nelle annualità 2018 e 2019 necessario all'acquisizione delle figure riportate nelle tabelle precedenti e le relative risorse che resteranno residue e che saranno utilizzabili nelle annualità successive.

## ***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

### 11.5 – Piano di utilizzo del budget per le assunzioni nel 2018 e 2019.

<b>BUDGET</b>	<b>UTILIZZABILE</b>	<b>GIÀ UTILIZZATO</b>	<b>ECONOMIE DISPONIBILI</b>	<b>UTILIZZO 2018</b>	<b>UTILIZZO 2019</b>	<b>RESIDUO DA PROGRAMMARE</b>
2017	€ 186.114,91	€ 63.668,45	€ 122.446,46	€ 122.446,46	-	0
2018	€ 400.639,04	-	€ 400.639,04	€ 357.547,01	€ 43.092,03	0
2019*	€ 621.457,28	-	€ 621.457,28	-	€ 611.580,41	€ 9.876,87
2020*	€ 271.332,25	-	€ 271.332,25	-	-	€ 271.332,25
<b>Totali</b>				<b>€ 479.993,47</b>	<b>€ 654.672,44</b>	<b>€ 281.209,12</b>

In ogni caso, in relazione alla modalità di reperimento del personale per la copertura dei suddetti posti, si rappresentano le seguenti considerazioni:

- 1) che, ai sensi dell'articolo 30, comma 2-bis, del d.lgs. 165/2001, *“le amministrazioni prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità”* provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo di dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio;
- 2) che, ai sensi dell'articolo 3, comma 101, della legge 244/2007, *“In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta.”*

## ***12. Personale appartenente alle categorie protette***

L'articolo 3, comma 1, della legge 68/1999 stabilisce che *“I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.”*

Il Consiglio regionale, ai fini di un compiuto calcolo delle quote d'obbligo, ha trasmesso alla Giunta regionale, con nota prot. 2017 del 27.01.2018, l'elenco del personale di ruolo appartenente alle categorie protette in servizio alla data del 31.12.2017.

Al fine di rispettare tali quote la Regione Lazio con determinazioni G09030 del 18.07.2018 e G 09309 del 23.07.2018 pubblicata sul BURL n. 60 del 24.07.2018, ha avviato

***Allegato A alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 31 ottobre 2018, n. 192***

due procedure per il reclutamento di complessive 58 unità di personale in possesso dei requisiti previsti dalla legge 68/1999.

Ad ogni modo, come previsto dall'articolo 3, comma 6, del decreto legge 90/2014, per tali assunzioni non si applicano i limiti assunzionali previsti in tema di *turnover*.