

*Ufficio di presidenza*

**DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA 28 LUGLIO 2020, N. 85**

**OGGETTO:** Adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 e del Piano annuale 2020. Modifiche al Regolamento di organizzazione.

Schema di deliberazione 22 luglio 2020, n. 70

Verbale n. 22

<b>Componenti:</b>			<b>Presente</b>	<b>Assente</b>	<b>Votazione</b>
Presidente	Mauro	BUSCHINI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Vice Presidente	Giuseppe E.	CANGEMI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Vice Presidente	Devid	PORRELLO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Consigliere Segretario	Michela	DI BIASE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Consigliere Segretario	Daniele	GIANNINI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-----
Consigliere Segretario	Gianluca	QUADRANA	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-----

Assiste il Segretario generale dott.ssa Cinzia Felci

## *L'Ufficio di presidenza*

Su proposta del Presidente:

VISTO lo Statuto, approvato con legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1 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 16 gennaio 2003, n. 3 (Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione) e, in particolare, l'art. 9;

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;

VISTA la 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, ai sensi del quale *“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.”*;

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, (Delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 22, comma 15;

VISTA la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021);

VISTA la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022);

VISTO il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) ed in particolare l'articolo 33, comma 1;

VISTO il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della pubblica amministrazione 3 settembre 2019, attuativo dell'articolo 33, comma 1 del D.L. 34/2019, pubblicato in G.U. il 4 novembre 2019, con il quale all'articolo 4, vengono individuati i valori soglia di massima spesa

del personale, fissando le nuove regole assunzionali per le Regioni;

VISTA la legge regionale 11 settembre 2003, n. 29 (Assestamento del bilancio di previsione della Regione Lazio per l'anno finanziario 2003) ed in particolare l'art. 24;

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;

VISTA la legge regionale 27 dicembre 2019, n. 28 (Legge di stabilità regionale 2020);

VISTA la legge regionale 27 dicembre 2019, n. 29 (Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2020-2022);

VISTO il parere della Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Lazio n. 21/2018, 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);

VISTA la deliberazione della Corte dei Conti sezione delle autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG depositata in data 17 luglio 2019, riguardo il cumulo dei valori economici assunzionali 2019-2021, derivanti dalle cessazioni del personale dirigenziale e non per l'anno precedente;

VISTA la legge 19 giugno 2019, n. 56 (Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 3, comma 8;

VISTA la legge regionale 27 febbraio 2020, n. 1 (Misure per lo sviluppo economico, l'attrattività degli investimenti e la semplificazione) e successive modifiche e, in particolare l'articolo 22, commi 108 e 109;

VISTA la nota 24 giugno 2020 R.U. n. 10011, del direttore della Direzione regionale "Affari istituzionali, Personale e Sistemi informativi" dott. Alessandro Bacci con la quale viene comunicato il rapporto tra le entrate e il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, come definiti dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019;

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 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;

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 9 gennaio 2019, n. 1 (Riorganizzazione delle strutture amministrative del Consiglio regionale. Modifiche al Regolamento di organizzazione);

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 31 ottobre 2018, n. 192 (Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020);

VISTO l'allegato A ter del Regolamento con la quale è stata stabilita la dotazione organica complessiva del Consiglio regionale;

VISTO l'allegato A quater del Regolamento con il quale sono stati individuati i profili professionali del Consiglio regionale;

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;

VISTO il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 21 luglio 2020, prot. R.I. 1759;

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'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale del Consiglio regionale per il triennio 2020-2022 e del piano annuale 2020;

RITENUTO, altresì, di adeguare il Regolamento alle disposizioni normative in tema di utilizzo delle graduatorie di altri enti o amministrazioni pubbliche apportando le relative modifiche;

VISTO l'articolo 22, comma 4, dello Statuto;

VISTO, in particolare, l'articolo 30, comma 3 del Regolamento che dispone la pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale delle deliberazioni dall'Ufficio di presidenza;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche

amministrazioni) e successive modifiche;

PRESO ATTO delle esigenze complessive rappresentate dai responsabili dei servizi del Consiglio regionale;

All'unanimità dei presenti

### **DELIBERA**

per i motivi espressi in premessa, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

1. di approvare le modifiche al regolamento di organizzazione di cui all'allegato A;
2. di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 e il piano annuale 2020 di cui all'allegato B alla presente deliberazione;
3. di dare atto che dai dati risultanti dal documento di cui al punto 2 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;
4. di trasmettere la presente deliberazione al Segretario generale;
5. di pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino ufficiale della Regione Lazio (BURL), sul sito internet istituzionale del Consiglio regionale e nella apposita sottosezione della sezione "Amministrazione trasparente" dello stesso e sulla intranet del Consiglio regionale del Lazio.

IL SEGRETARIO  
F.to Cinzia Felci

IL PRESIDENTE  
F.to Mauro Buschini

## ALLEGATO A

### Modifiche al regolamento di organizzazione

1. Al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo il comma 1 dell'articolo 100 è inserito il seguente:

“1 bis. Per la copertura dei posti vacanti della qualifica dirigenziale del Consiglio regionale possono altresì essere utilizzate, ai sensi dell'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3 (Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione), dell'art. 24 della legge regionale 11 settembre 2003, n. 29 (Assestamento del bilancio di previsione della Regione Lazio per l'anno finanziario 2003) e secondo quanto previsto dalla programmazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 132, graduatorie vigenti di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni o enti. In tal caso si applicano le disposizioni contenute negli articoli 151 bis, 151 ter e 151 quater in quanto compatibili.”;

b) dopo la lettera c), del comma 1 dell'articolo 136 è aggiunta la seguente:

“c bis) utilizzo, ai sensi dell'articolo 9 della l. 3/2003, nel caso in cui per lo specifico profilo richiesto non ci siano graduatorie vigenti del Consiglio regionale, per la copertura di posti vacanti disponibili, di graduatorie vigenti di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni o enti.”;

c) dopo l'articolo 151 sono inseriti i seguenti:

#### “Art. 151 bis

##### (Utilizzo di graduatorie di altre pubbliche amministrazioni)

1. Al fine di perseguire la semplificazione dei procedimenti di selezione, l'economicità degli atti e la riduzione dei tempi e dei costi occorrenti per l'assunzione dei dipendenti, l'amministrazione può utilizzare graduatorie vigenti di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni o enti previo accordo con l'amministrazione o ente interessato, nel rispetto della programmazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 132 e della normativa in materia.
2. Nell'accordo di cui al comma 1 sono indicati, tra l'altro, la durata, il numero di assunzioni previste, le modalità operative di chiamata degli idonei e di comunicazione tra il Consiglio e l'amministrazione o ente interessato, nonché gli eventuali rapporti economici tra gli stessi.
3. L'accordo di cui al comma 1 deve prevedere l'utilizzo di graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato dello stesso comparto, per profili aventi comunque caratteristiche omogenee tra il posto da coprire e quello in graduatoria.

## 151 ter

### (Criteri per l'individuazione delle graduatorie)

1. Tra le graduatorie di cui all'articolo 151 bis, comma 3, l'individuazione di quella alla quale attingere, previa stipula della convenzione di cui al comma 1 del medesimo articolo, si applica il seguente ordine di priorità:
  - a) enti territoriali di area vasta ricadenti nel territorio della regione Lazio;
  - b) amministrazioni comunali capoluogo ricadenti nel territorio della regione Lazio;
  - c) amministrazioni comunali ricadenti nel territorio della città metropolitana di Roma;
  - d) altre amministrazioni comunali ricadenti nel territorio della regione Lazio;
  - e) altre amministrazioni o enti del comparto.
2. In caso di pluralità di graduatorie nell'ambito del medesimo ordine di priorità è data preferenza alla graduatoria più recente.
3. L'ordine di priorità di cui al comma 1 può essere derogato nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 132.

## 151 quater

### (Modalità di svolgimento della procedura)

1. Per l'individuazione della graduatoria di cui all'articolo 151 ter, comma 1, l'amministrazione formula richiesta di utilizzo di graduatoria nel rispetto delle priorità indicate nel medesimo comma.
2. Nel caso in cui, nel termine assegnato, non pervengano da parte delle amministrazioni interpellate disponibilità all'utilizzo delle graduatorie richieste, il Consiglio individua l'amministrazione con la quale stipulare l'accordo per l'utilizzo della graduatoria da essa detenuta.
3. Il soggetto utilmente collocato nella graduatoria individuata ai sensi del comma 1, è invitato ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina, ed è assunto in prova nel profilo professionale previsto e per la durata prevista dal CCNL.
4. Ai soggetti di cui al comma 3 si applicano le disposizioni di cui agli articoli 150 e 151, commi 2 e 3, rispettivamente in tema di controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di notorietà rese e di assunzione in servizio.”.





CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL LAZIO

*Piano triennale dei fabbisogni di personale*

*2020 – 2022*

*e*

*Piano annuale 2020*

## *Sommario*

<i>1. Premessa</i>	<i>3</i>
<i>2. Quadro normativo di riferimento</i>	<i>4</i>
<i>3. Situazione del personale del Consiglio regionale del Lazio</i>	<i>11</i>
<i>4. Organigramma, dotazione organica, eccedenze e rispetto degli equilibri di finanza pubblica</i>	<i>22</i>
<i>5. Le economie per cessazioni dal servizio</i>	<i>26</i>
<i>6. Calcolo della capacità assunzionale nel triennio 2020-2022</i>	<i>30</i>
<i>7. Fabbisogno e reclutamento del personale dirigenziale</i>	<i>32</i>
<i>8. Fabbisogno e reclutamento del personale non dirigenziale</i>	<i>37</i>
<i>9. Ripartizione dei costi per le nuove assunzioni nel triennio 2020-2022</i>	<i>41</i>
<i>10. Personale appartenente alle categorie protette</i>	<i>44</i>

## **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 e 6 ter, 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 introdotte negli ultimi anni, 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 (mobilità in entrata e uscita) 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.”;*

- *art. 1, comma 557, (come sostituito dall’art. 14, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) che prevede l’obbligo di assicurare la riduzione della spesa del personale, anche attraverso il contenimento della dinamica occupazionale, al fine del concorso delle autonomie regionali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;*
- *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 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'art. 1, comma 5, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni possono collocare in quiescenza il personale, anche di qualifica dirigenziale, che abbia maturato il requisito di anzianità contributiva previsto per l'accesso al pensionamento

anticipato, come rideterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2012, dall'art. 24 del d.l. n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011;

- 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 cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”*;
- l'articolo 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;
- l'articolo 3, comma 5 sexies, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità

assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- l'articolo 3, comma 5 septies, i vincitori dei concorsi banditi dalle Regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi;
- 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 e dal 2019 al 100%.";
- 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 amministrazioni*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 22, comma 15, che prevede per il



triennio 2020-2022 la possibilità per le pubbliche amministrazioni di attivare procedure selettive, per la progressione tra le aree, riservate al personale di ruolo fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

- Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*);
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*);
- Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'articolo 33, comma 1 sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze concernente l'assunzione di personale nelle Regioni a Statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano riunione tenutasi in data 25 luglio 2019;
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della pubblica amministrazione 3 settembre 2019, attuativo dell'articolo 33, comma 1 del D.L. 34/2019, pubblicato in G.U. il 4 novembre 2019, con il quale all'articolo 4, vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale;
- 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.”*

- Legge regionale 22 ottobre 2018, n. 7 (*Disposizioni per la semplificazione e lo sviluppo regionale*);
- Legge regionale 27 dicembre 2019, n. 28 (*Legge di stabilità regionale 2020*);
- Legge regionale 27 dicembre 2019, n. 29 (*Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2020-2022*);
- 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*).
- Deliberazione della Corte dei Conti sezione delle autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG depositata in data 17 luglio 2019, in materia di utilizzo del cumulo dei valori economici assunzionali 2019-2021, derivanti dalle cessazioni del personale dirigenziale e non per l'anno precedente;
- Legge 19 giugno 2019, n. 56 (*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 3, comma 8, il quale stabilisce che *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate*

*senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”;*

- Legge regionale 27 febbraio 2020, n. 1 (*Misure per lo sviluppo economico, l'attrattività degli investimenti e la semplificazione*) e successive modifiche e, in particolare:
  - Art. 22, comma 108: *“Al fine di dare attuazione all'articolo 33, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la Regione determina cumulativamente la spesa per il personale della Giunta regionale e del Consiglio regionale come definita all'articolo 2, comma 1, lettera a) del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la pubblica amministrazione del 3 settembre 2019”;*
  - Art. 22, comma 109: *“La Giunta regionale fissa, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, i limiti di spesa per il personale, relativamente ai piani triennali di fabbisogni del personale, a partire dall'annualità 2020 ivi ricompresa, applicabili rispettivamente alla Giunta ed al Consiglio nel rispetto della spesa massima complessiva determinata in applicazione del decreto del Presidente del Consiglio di Ministri, Dipartimento per la pubblica amministrazione di cui al comma 108.”*

### **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 31 dicembre 2019, disaggregati per:

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

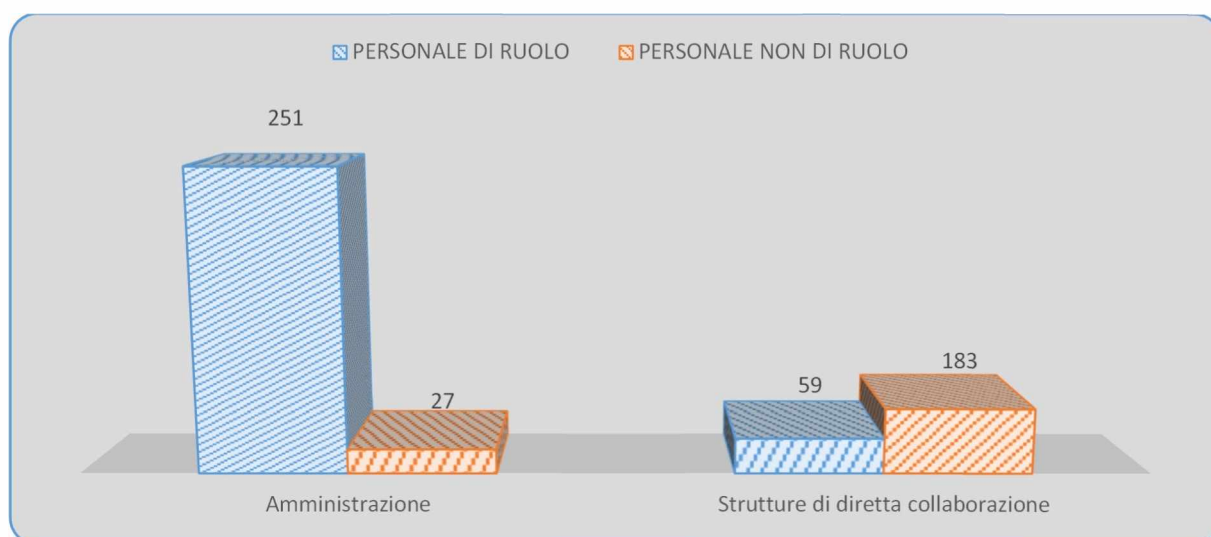
Le informazioni disponibili, oltre a rappresentare un dato utile in relazione alle caratteristiche della forza lavoro impiegata all'interno del Consiglio regionale, rappresentano il punto di partenza delle considerazioni da svolgere in tema di programmazione del personale,

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 30 maggio 2019, n. 80 (*Adozione del piano della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale per il triennio 2019-2021*).

Come riportato nella figura 3.1., alla data del 31 dicembre 2019 il personale in servizio presso il Consiglio regionale è composto da 520 lavoratori, di cui 310 di ruolo e 210 non di ruolo.

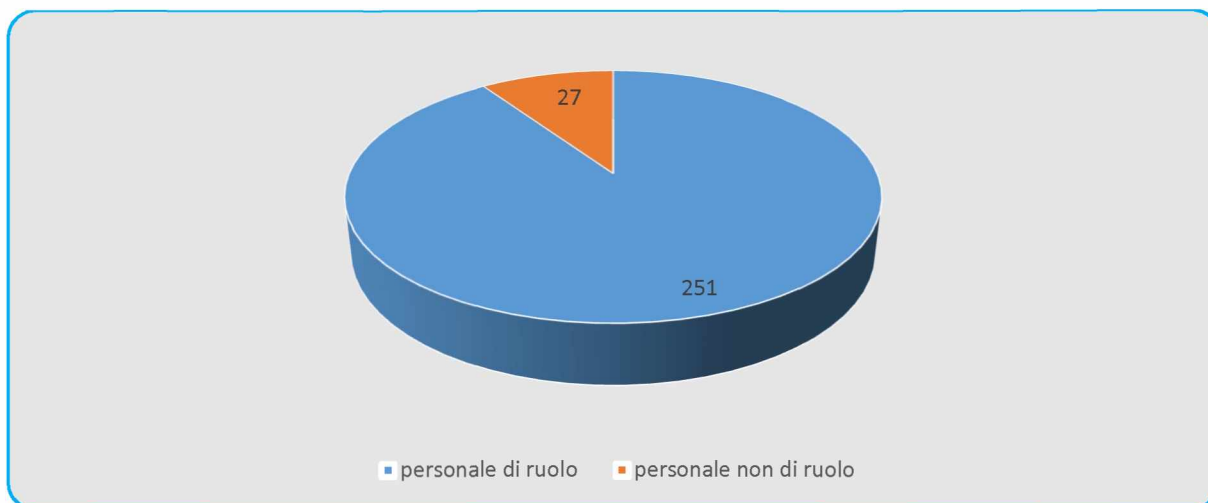
3.1 - Unità di personale in servizio presso il Consiglio regionale del Lazio.



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.

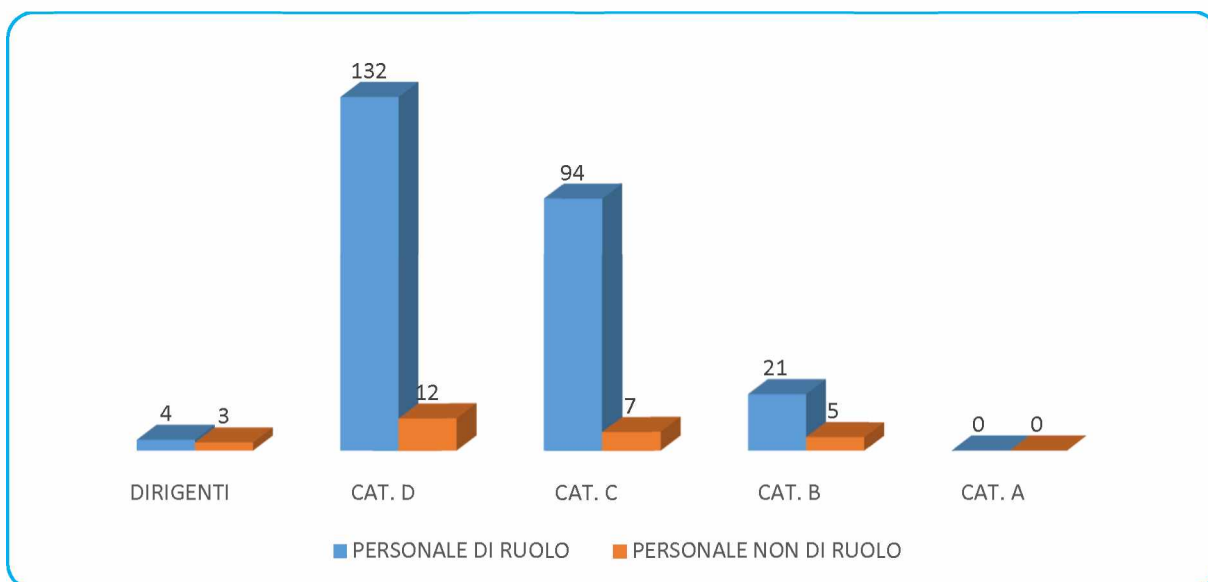
Sono in servizio complessivamente presso le strutture amministrative 278 dipendenti, di cui 251 appartengono al personale di ruolo (figura 3.2).

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



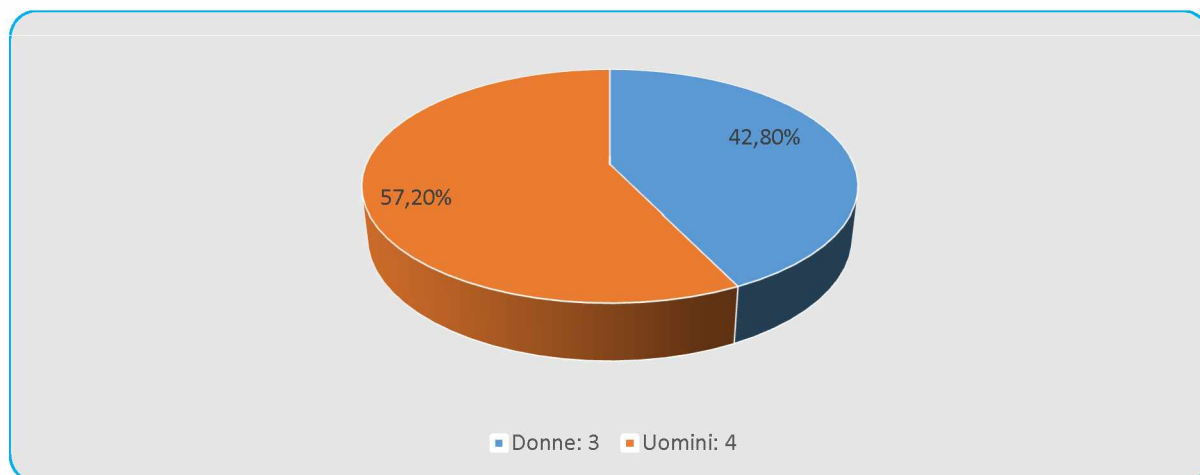
Tra tutti i dipendenti in servizio, in relazione all'inquadramento contrattuale, emerge che la maggioranza di essi appartiene alla categoria giuridica D. Più dettagliatamente, come riportato nella figura 3.3, sono in servizio 7 dirigenti, 144 dipendenti di categoria D, 101 di categoria C e, infine, 26 di categoria B.

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



Relativamente al personale dirigenziale si rileva una sostanziale parità tra i due generi; infatti, come riportato nella figura 3.4, gli uomini con incarico dirigenziale sono 4, mentre le donne sono 3.

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

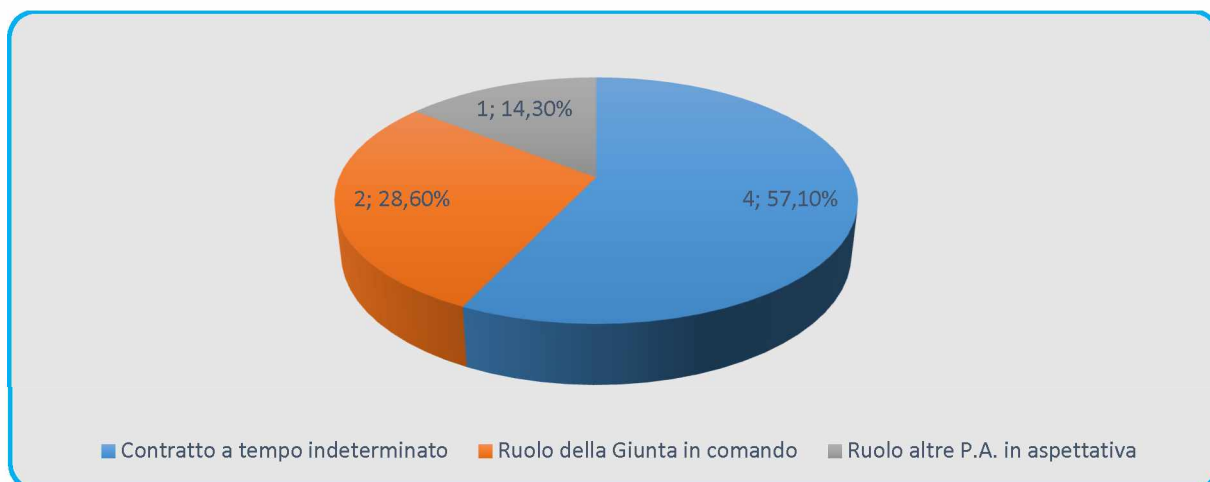


Analizzando la ripartizione del personale dirigenziale in relazione alla tipologia di contratto (figura 3.5), emerge come soltanto poco più della metà appartenga al ruolo del Consiglio regionale.

Infatti, sono in servizio presso il Consiglio regionale solo 4 dirigenti di ruolo a tempo indeterminato, 2 dirigenti appartenenti al ruolo della Giunta della Regione Lazio in posizione di comando, 1 dirigente appartenente al ruolo di altra pubblica amministrazione in aspettativa con contratto esterno, ai sensi del D.Lgs. 165/2001, art. 19 comma 5bis.

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

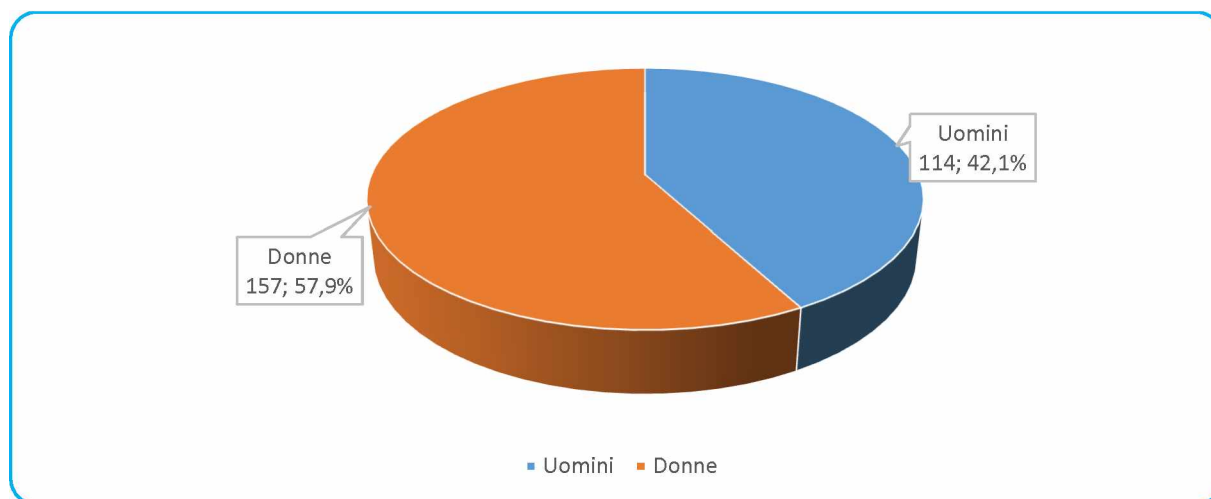
3.5 - Ripartizione in base alla tipologia di contratto del personale dirigenziale in servizio.



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 31 dicembre 2019, sono 271. Come è possibile rilevare dalla figura 3.6, vi è una preponderanza dei dipendenti appartenenti al genere femminile che costituisce il 57,9% del totale.

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



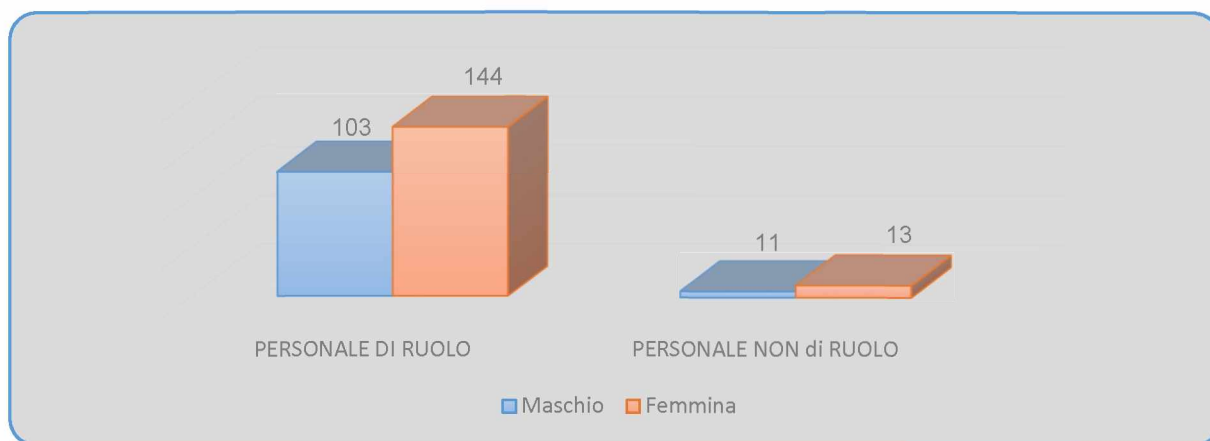
Tale tendenza è confermata anche considerando il dato relativo all'appartenenza o meno al ruolo del Consiglio.

Osservando la figura 3.7, infatti, emerge come il personale di ruolo in servizio presso l'amministrazione sia composto da 144 dipendenti appartenenti al genere femminile (ossia il 58,3%) e 103 di genere maschile (41,7%).

Estrapolando, invece, il dato in relazione al solo personale non di ruolo, indicato nella figura 3.7, si rileva che le donne sono in misura leggermente superiore degli uomini, ossia 13 unità contro 11.

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

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 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 l'11,8%, di cui solo 2 (ossia lo 0.7% del totale) hanno meno di 30 anni.

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

ETÀ	VALORI ASSOLUTI	VALORI PERCENTUALI
Fino a 30 anni	2	0,7 %
Da 31 a 40 anni	30	11,1 %
Da 41 a 50 anni	68	25,1 %
Da 51 a 60 anni	113	41,7 %
Oltre 60 anni	58	21,4 %
<b>Totale</b>	<b>271</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 72.2% del personale appartenente alla categoria D ha un'età superiore ai 50 anni, mentre il 64.3% del personale di categoria C ha



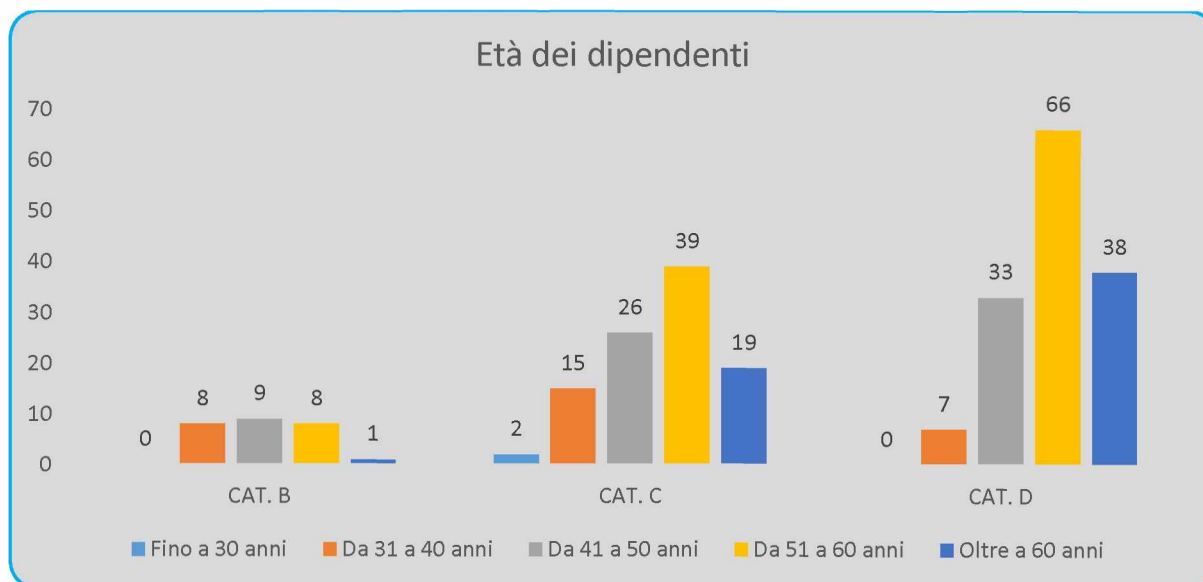
un'età compresa tra i 41 e 60 anni ed infine il 65.4% del personale di categoria B ha un'età compresa tra i 31 e 50 anni.

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

ETÀ	INQUADRAMENTO GIURIDICO			TOTALE
	CAT. B	CAT. C	CAT. D	
Fino a 30 anni	--	2 %	--	0,7 %
Da 31 a 40 anni	30,8 %	14,9 %	4,9 %	11,1 %
Da 41 a 50 anni	34,6%	25,7 %	22,9 %	25,1 %
Da 51 a 60 anni	30,8 %	38,6 %	45,8%	41,7 %
Oltre 60 anni	3.8 %	18,8 %	26,4 %	21,4 %
<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 383 dipendenti; di questi, 251 sono in servizio presso l'amministrazione, 59 presso le strutture di diretta collaborazione del Consiglio, 46 in trasferimento temporaneo presso la

Giunta regionale del Lazio, 18 in assegnazione presso l'Autoparco regionale, 6 in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni e, infine, 3 si trovano attualmente in aspettativa.

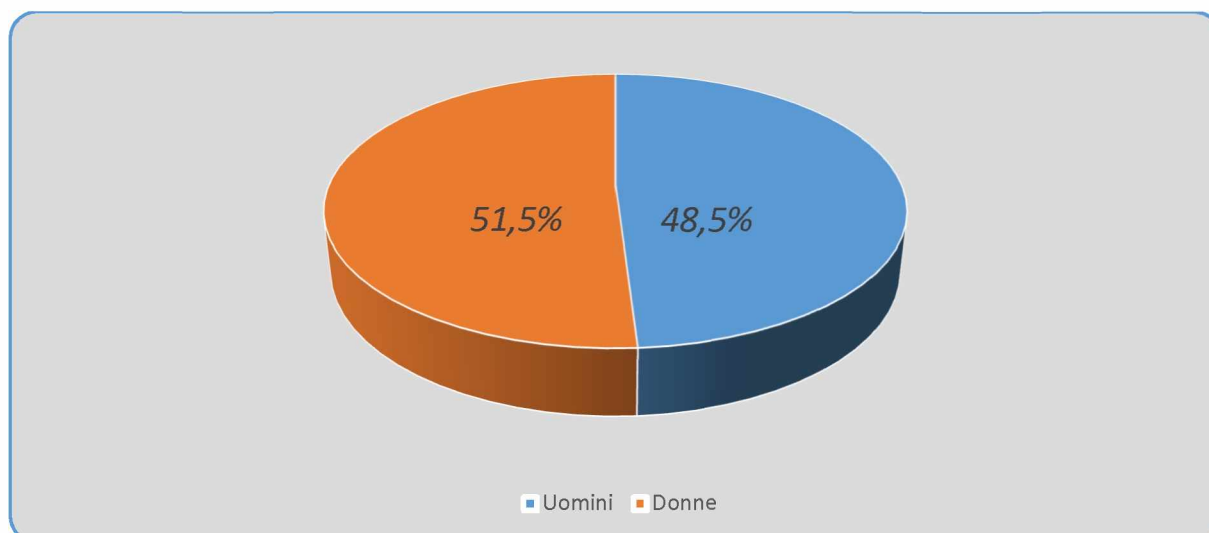
Nella tabella, i dati appena menzionati, sono ulteriormente divisi secondo l'inquadramento giuridico.

3.11 - Ripartizione del personale di ruolo.

PERSONALE DI RUOLO	INQUADRAMENTO GIURIDICO					
	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
In servizio in amministrazione	4	132	94	21	0	251
In servizio presso le strutture di diretta collaborazione	0	31	18	10	0	59
In trasferimento temporaneo in Giunta	0	18	19	9	0	46
In assegnazione presso Autoparco regionale	0	0	0	18	0	18
In comando presso altra amministrazione	0	4	0	2	0	6
In aspettativa	0	2	1	0	0	3
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>187</b>	<b>132</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>383</b>

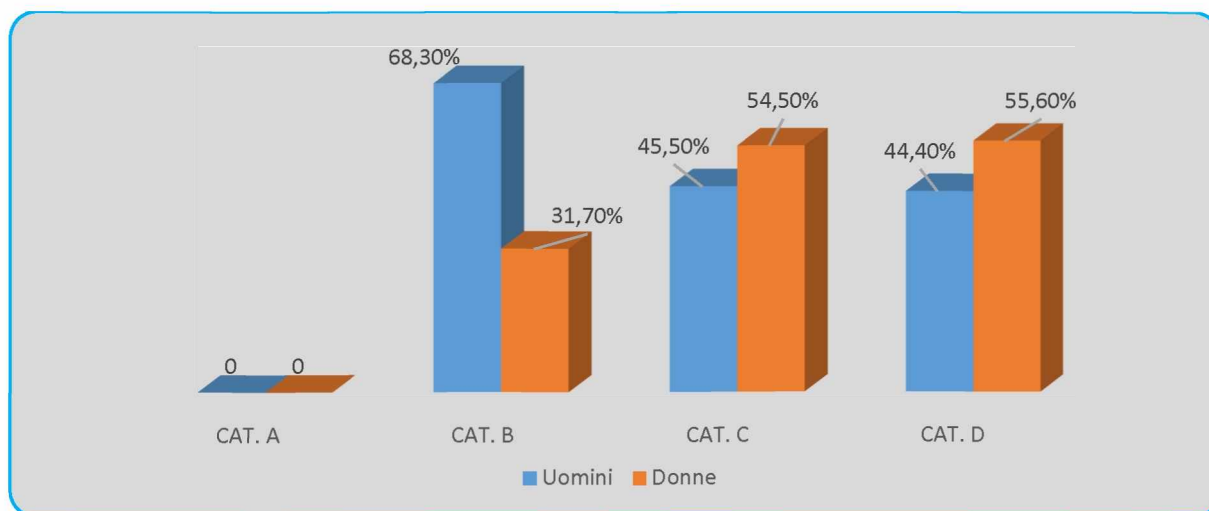
Analizzando i dati del personale non dirigenziale di ruolo, si osserva, al pari del dato relativo ai dipendenti complessivamente in servizio, una leggera preponderanza dei dipendenti di genere femminile, che rappresenta il 51,5% del personale, contro il 48,5% degli uomini (figura 3.12).

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



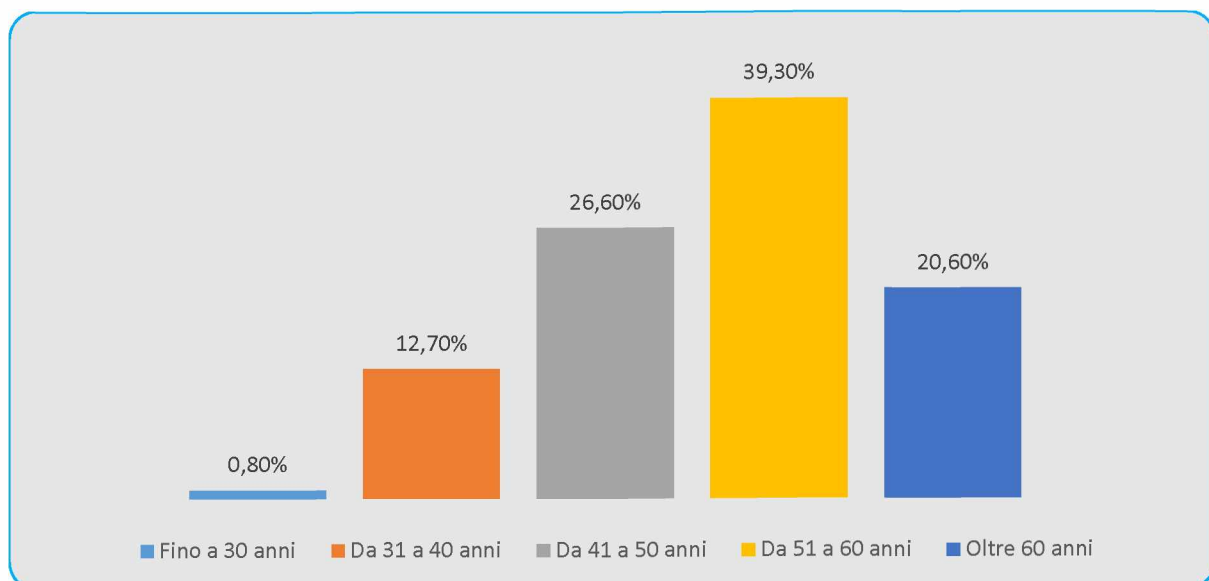
Osservando, invece, il dato in relazione all'inquadramento giuridico, si rileva che all'interno della categoria B vi è una netta predominanza dei dipendenti uomini (che rappresentano il 68,3%), mentre nelle categorie C e D il dato si inverte essendo prevalente, in entrambi i casi, il genere femminile (figura 3.13).

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



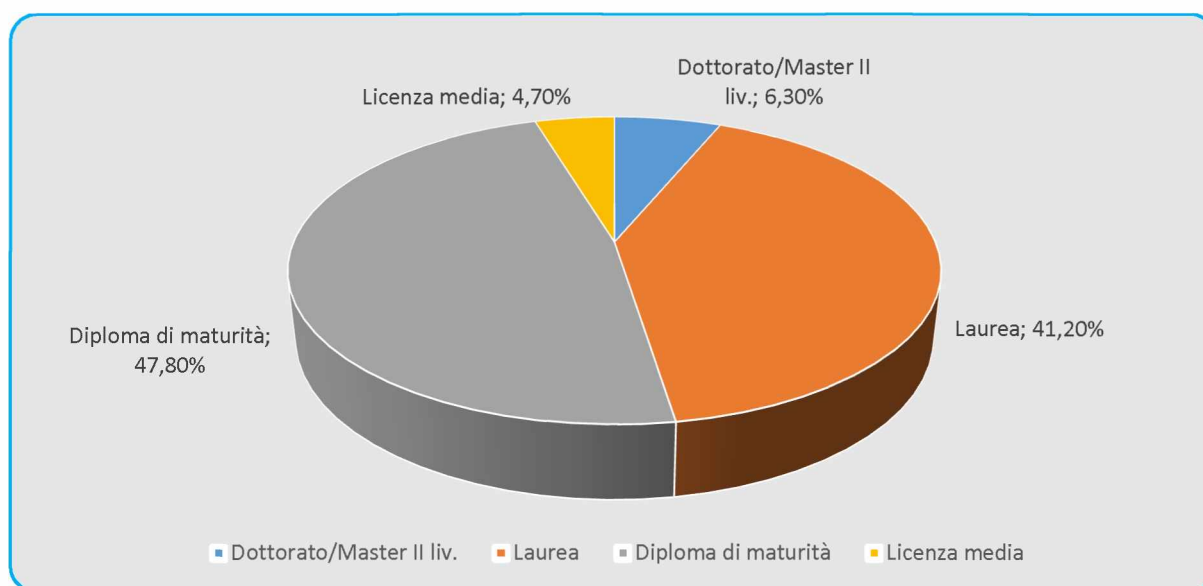
In relazione all'età, come è possibile osservare dalla figura 3.14, si rileva come il 39,3% del personale di ruolo non dirigenziale abbia un'età compresa tra 51 e i 60 anni e il 26,6% tra i 41 e i 50 anni. Solo il 13,5% ha età pari o inferiore ai 40 anni.

3.14 - Età del personale non dirigenziale di ruolo.



In relazione, infine, ai titoli di studio si rileva che il 47,8% dei dipendenti ha conseguito, come titolo più elevato, il diploma di maturità, mentre il 41,2% possiede la laurea, il 6,3% un titolo post universitario (dottorato o un master di II livello) ed, infine, il 4,7% possiede solo la licenza media (figura 3.15).

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



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 379 dipendenti, 19 hanno un contratto a tempo parziale e 360 un contratto a tempo pieno.

Osservando il dato in relazione all'inquadramento giuridico si osserva che hanno un contratto a tempo parziale 3 dipendenti di categoria B su 60, 9 dipendenti di categoria C su 132 dipendenti e, infine, 7 dipendenti di categoria D su 187 (tabella 3.16).

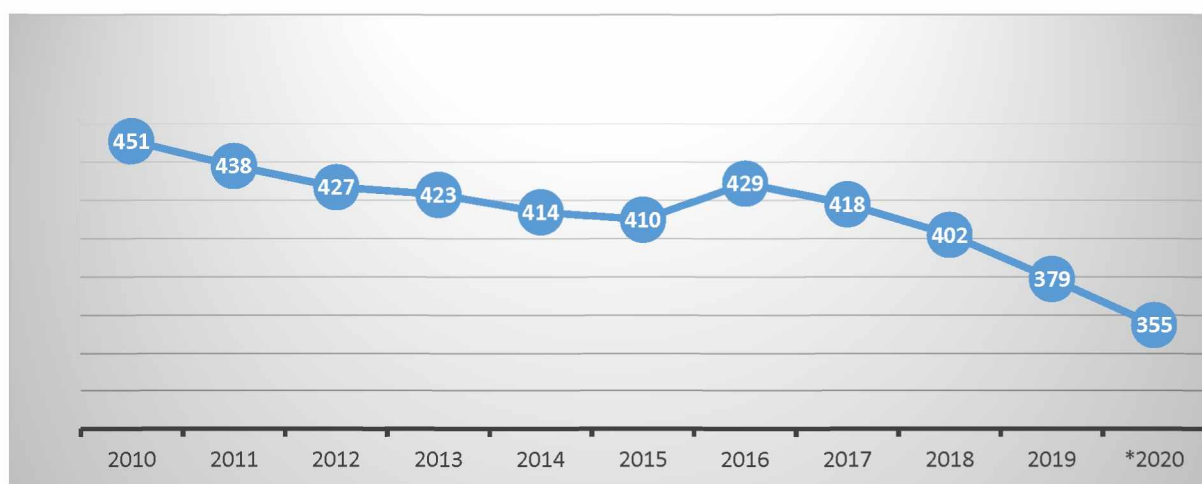
*3.16 - Personale non dirigenziale di ruolo ripartito in base all'inquadramento giuridico e al tipo di contratto*

PERSONALE DI RUOLO	INQUADRAMENTO GIURIDICO				
	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Contratto a tempo parziale	7	9	3	0	19
Contratto a tempo pieno	180	123	57	0	360
<b>Totale</b>	<b>187</b>	<b>132</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>379</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.



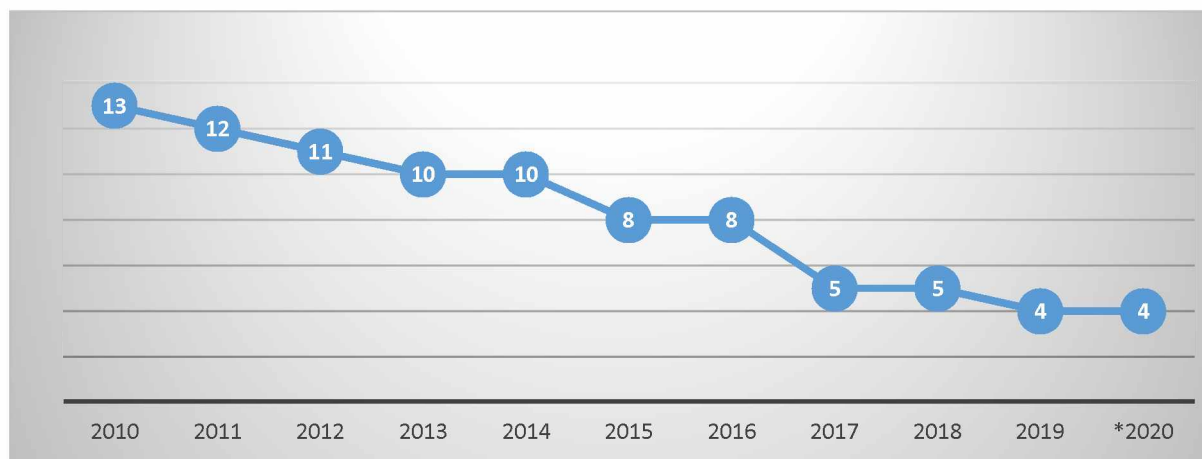
\*stima

Per l'anno 2019, ovviamente, il calcolo è svolto sommando il personale effettivamente cessato alla data del 31 dicembre.

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, nel corso dell'anno 2019 sono entrate 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, eccedenze e rispetto degli equilibri di finanza pubblica***

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 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.

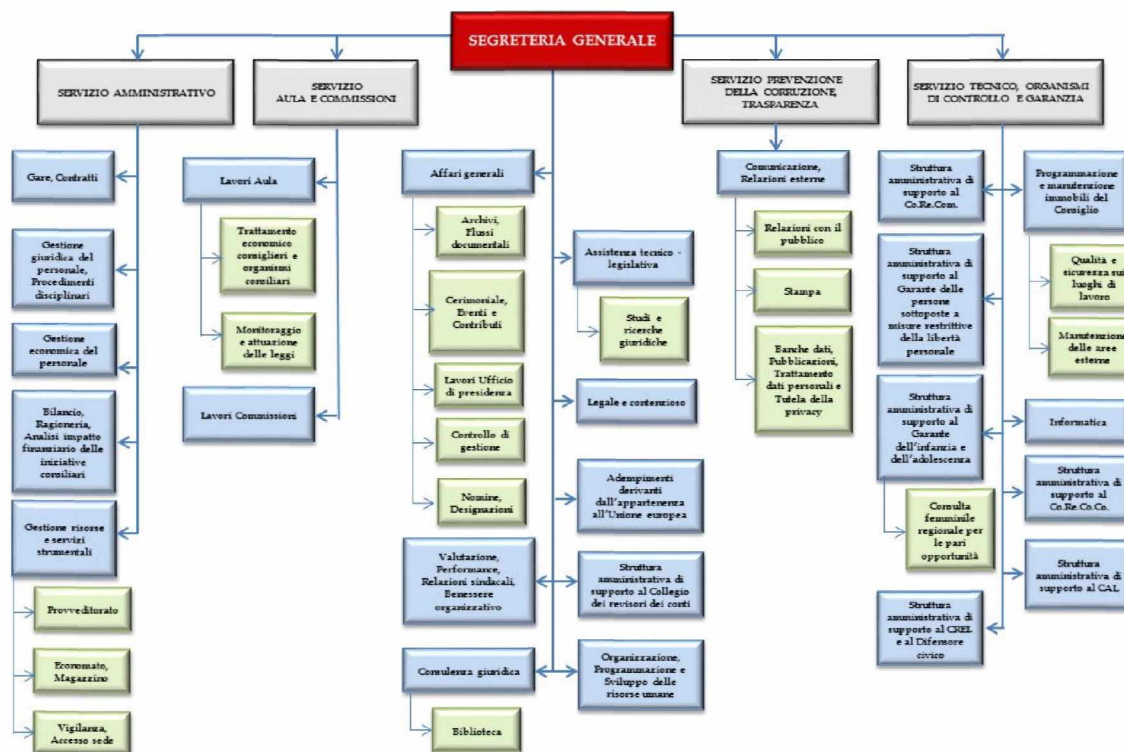
Tale decurtazione percentuale è stata quantificata applicando i criteri e le modalità di calcolo indicati nella direttiva n. 10/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, riguardante le analoghe riduzioni della spesa complessiva e delle dotazioni organiche 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 deliberazioni dell’Ufficio di presidenza 21 dicembre 2018, n. 260 e 9 gennaio 2019, n. 1 e con la conseguente determinazione del Segretario generale 22 gennaio 2019, n. 54 e successive modifiche 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, nella sezione “Amministrazione trasparente” del 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 al 30.06.2020

<b>CATEGORIA</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>UNITÀ IN RUOLO</b>	<b>VACANZE</b>
Dirigenza	47	4	43
Cat. D	222	178	44
Cat. C	185	131	54
Cat. B	140	60	80
Cat. A	3	0	3

Tuttavia, l'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo art. 4, del d.lgs. 75/2017, ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica e ad individuare la cosiddetta "dotazione di spesa potenziale massima".

Come chiarito nel DPCM del 8 maggio 2018 "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", nel Piano triennale dei fabbisogni di personale, infatti, la dotazione organica va espressa in termini finanziari.

Partendo dalla suesposta ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento.

La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.



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 guida ministeriali.

4.3 – Calcolo della dotazione di spesa potenziale massima.

DIRIGENTI E DIPENDENTI DEL RUOLO DEL CONSIGLIO AL 30.06.2020				COSTO DOTAZIONE ORGANICA			
CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA	DIPENDENTI DI RUOLO E IN SERVIZIO	VACANZA	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE INDIVIDUALE	COSTO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA	COSTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 30.06.2020	COSTO TOTALE VACANZA
DIRIGENTI	47	4	43	€ 59.715,93	€ 2.806.648,71	€ 238.863,72	€ 2.567.784,99
D	222	154	68	€ 33.134,34	€ 7.355.823,48	€ 5.102.688,36	€ 2.253.135,12
C	185	110	75	€ 30.449,45	€ 5.633.148,25	€ 3.349.439,50	€ 2.283.708,75
B	140	32	108	€ 27.565,46	€ 3.859.164,40	€ 882.094,72	€ 2.977.069,68
A	3	0	3	€ 23.574,31	€ 70.722,93	€ 0,00	€ 70.722,93
TOTALE	597	300	297		€ 19.725.507,77	€ 9.573.086,30	€ 10.152.421,47

Infine, nella tabella 4.4, 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.

4.4 – Costo del personale non a tempo indeterminato.

ANNO	COSTO DEL PERSONALE NON A TEMPO INDETERMINATO
2016	€ 4.366.827,61
2017	€ 5.088.075,36
2018	€ 4.139.590,04
2019	€ 4.751.000,88

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 2019, formulato in data 17.06.2020, dal Collegio dei revisori dei conti della Regione Lazio nella "Relazione dei Revisori al Rendiconto della Regione Lazio - Esercizio 2019".

Alla data del 30 giugno 2020, quindi, come si evince dai quadri riepilogativi, risulta evidente che, attese le vacanze rilevate, non sussistono, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria del Consiglio regionale e che risultano rispettati i parametri ed i vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di spesa di personale.

### 5. Le economie per cessazioni dal servizio

Le economie utilizzabili per le assunzioni nel corso del 2020 sono quelle derivanti dalle cessazioni dal servizio dei dipendenti avvenute nell'ultimo quinquennio ossia negli anni che vanno dal 2015 al 2019.

Nella tabella che segue sono riportati per il personale dirigenziale e non, i dati utili alla programmazione del personale per il triennio 2020-2022.

In particolare, sono dettagliate le cessazioni effettive dal servizio già avvenute nel corso degli anni 2016, 2017, 2018 e 2019, e le cessazioni presunte del 2020, 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.

Nelle tabelle non sono evidenziate le cessazioni relative all'anno 2015 in quanto le relative economie sono già state utilizzate al fine dell'inquadramento nei ruoli del personale proveniente dagli enti di area vasta (ex province).

#### 5.1 - Quadro riepilogativo delle cessazioni relativo al personale della dirigenza e del comparto

Qualifica	Cessazioni effettive 2016	Cessazioni effettive 2017	Cessazioni effettive 2018	Cessazioni effettive 2019	Cessazioni effettive 2020	Cessazioni stimate 2020	Cessazioni stimate 2021
Dirigenti	-	3	-	1	-	1	-
Qualifica	Cessazioni effettive 2016	Cessazioni effettive 2017	Cessazioni effettive 2018	Cessazioni effettive 2019	Cessazioni effettive 2020	Cessazioni stimate 2020	Cessazioni stimate 2021
<b>Categoria D</b>							
D6	2	1	2	3	1	4	2
D5	-	-	-	5	4	3	1
D4	1	4	1	1	3	1	-
D3	1	-	-	-	-	-	-
D2	-	-	2	3	1	1	-
D1	-	2	2	1	-	2	-

<b>Categoria C</b>							
C5	-	-	1	2	-	1	-
C4	-	1	-	-	-	1	1
C3	-	-	2	-	-	-	-
C2	-	2	-	2	1	-	1
C1	1	1	3	1	1	-	1
<b>Categoria B</b>							
B7	-	-	1	2	-	-	1
B6	-	-	-	-	-	-	-
B5	-	-	1	2	-	-	-
B4	-	-	-	-	-	-	1
B3	-	-	1	-	-	-	-
B2	-	-	-	-	-	-	-
B1	-	1	-	1	-	-	-
<b>Categoria A</b>							
A5	-	-	-	-	-	-	-
A4	-	-	-	-	-	-	-
A3	-	-	-	-	-	-	-
A2	-	-	-	-	-	-	-
A1	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totali</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

Nelle tabelle che seguono, invece, le sopraindicate cessazioni calcolate per unità, sono quantificate ai fini del calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2020-2022 e divise per anno di cessazione del relativo personale; per gli anni 2016 e 2018 non ci sono state cessazioni dal servizio di personale dirigente.

Per una maggiore omogeneità dei dati, per ragionevolezza e prudenza, le stesse sono state quantificate sul valore tabellare di accesso di ciascuna categoria giuridica e seguendo quanto previsto dalle richiamate linee guida per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche.

5.2 – Economie per cessazioni dal servizio del personale della dirigenza e del comparto avvenute nel 2016

CESSAZIONI EFFETTIVE 2016								
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare		I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
Dirigenti	0	€ 43.310,80		€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 0,00
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale

Allegato B

D	4	€ 22.930,60	€ 62,28	€ 171,99	€ 23.164,87	€ 8.928,02	€ 32.092,89	€ 128.371,56
C	0	€ 21.075,33	€ 54,96	€ 158,08	€ 21.288,37	€ 8.204,58	€ 29.492,95	€ 0,00
B3	0	€ 19.748,43	€ 47,17	€ 148,07	€ 19.943,67	€ 7.685,05	€ 27.628,72	€ 0,00
B1	0	€ 18.681,77	€ 47,17	€ 140,14	€ 18.869,08	€ 7.427,49	€ 26.296,57	€ 0,00
A	0	€ 17.674,12	€ 38,88	€ 132,60	€ 17.845,60	€ 6.352,08	€ 24.197,68	€ 0,00
Totale comparto	4							€ 128.371,56
<b>Totale generale</b>	<b>4</b>							<b>€ 128.371,56</b>

5.3 – Economie per cessazioni dal servizio del personale della dirigenza e del comparto avvenute nel 2017

CESSAZIONI EFFETTIVE 2017								
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare		I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
Dirigenti	3	€ 43.310,80		€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 179.147,79
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
D	7	€ 22.930,60	€ 62,28	€ 171,99	€ 23.164,87	€ 8.928,02	€ 32.092,89	€ 224.650,23
C	4	€ 21.075,33	€ 54,96	€ 158,08	€ 21.288,37	€ 8.204,58	€ 29.492,95	€ 117.971,80
B3	0	€ 19.748,43	€ 47,17	€ 148,07	€ 19.943,67	€ 7.685,05	€ 27.628,72	€ 0,00
B1	1	€ 18.681,77	€ 47,17	€ 140,14	€ 18.869,08	€ 7.427,49	€ 26.296,57	€ 26.296,57
A	0	€ 17.674,12	€ 38,88	€ 132,60	€ 17.845,60	€ 6.352,08	€ 24.197,68	€ 0,00
Totale comparto	12							€ 368.918,60
<b>Totale generale</b>	<b>15</b>							<b>€ 548.066,39</b>

5.4 – Economie per cessazioni dal servizio del personale della dirigenza e del comparto avvenute nel 2018

CESSAZIONI EFFETTIVE 2018								
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare		I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
Dirigenti	0	€ 43.310,80		€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 0,00
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
D	7	€ 23.980,09	€ 67,47	-	€ 24.047,56	€ 8.928,02	€ 32.975,20	€ 230.829,08
C	4	€ 22.039,41	€ 59,54	-	€ 22.098,95	€ 8.204,58	€ 30.303,53	€ 121.214,12
B3	3	€ 20.652,45	€ 47,17	-	€ 20.699,62	€ 7.685,05	€ 28.384,67	€ 85.154,01
B1	0	€ 19.536,91	€ 47,17	-	€ 19.584,08	€ 7.427,49	€ 27.011,57	€ 0,00

Allegato B

A	0	€ 18.482,72	€ 38,88	-	€ 18.521,60	€ 6.352,08	€ 24.873,68	€ 0,00
Totale comparto	14							€ 437.197,20
<b>Totale generale</b>	<b>14</b>							<b>€ 437.197,20</b>

5.5 – Economie per cessazioni dal servizio del personale della dirigenza e del comparto avvenute nel 2019

CESSAZIONI EFFETTIVE 2019								
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare		I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
Dirigenti	1	€ 43.310,80		€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 59.715,93
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
D	12	€ 23.980,09	€ 67,47	-	€ 24.047,56	€ 8.928,02	€ 32.975,20	€ 395.706,99
C	5	€ 22.039,41	€ 59,54	-	€ 22.098,95	€ 8.204,58	€ 30.303,53	€ 151.517,65
B3	2	€ 20.652,45	€ 47,17	-	€ 20.699,62	€ 7.685,05	€ 28.384,67	€ 56.769,34
B1	2	€ 19.536,91	€ 47,17	-	€ 19.584,08	€ 7.427,49	€ 27.011,57	€ 54.023,14
A	0	€ 18.482,72	€ 38,88	-	€ 18.521,60	€ 6.352,08	€ 24.873,68	€ 0,00
Totale comparto	21							€ 658.017,11
<b>Totale generale</b>	<b>22</b>							<b>€ 717.733,04</b>

5.6 – Economie per cessazioni dal servizio del personale della dirigenza e del comparto avvenute al 30.06.2020

CESSAZIONI EFFETTIVE 2020								
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare		I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
Dirigenti	0	€ 43.310,80		€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 0
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
D	9	€ 23.980,09	€ 67,47	€ 158,76	€ 24.206,32	€ 8.928,02	€ 33.134,34	€ 298.209,08
C	2	€ 22.039,41	€ 59,54	€ 145,92	€ 22.244,87	€ 8.204,58	€ 30.449,45	€ 60.898,90
B3	0	€ 20.652,45	€ 47,17	€ 136,68	€ 20.836,30	€ 7.685,05	€ 28.521,35	€ 0,00
B1	0	€ 19.536,91	€ 47,17	€ 129,36	€ 19.713,44	€ 7.427,49	€ 27.140,93	€ 0,00
A	0	€ 18.482,72	€ 38,88	€ 122,40	€ 18.644,00	€ 6.352,08	€ 24.996,08	€ 0,00
Totale comparto	11							€ 359.107,98

<b>Totale generale</b>	<b>11</b>							<b>€ 359.107,98</b>
------------------------	-----------	--	--	--	--	--	--	---------------------

5.7 – Economie per cessazioni dal servizio del personale della dirigenza e del comparto stimate per il 2020

CESSAZIONI STIMATE 2020								
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare		I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
Dirigenti	1	€ 43.310,80		€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 59.715,93
Qualifica	Cessazioni	Stipendio Tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale
D	11	€ 23.980,09	€ 67,47	€ 158,76	€ 24.206,32	€ 8.928,02	€ 33.134,34	€ 364.477,74
C	2	€ 22.039,41	€ 59,54	€ 145,92	€ 22.244,87	€ 8.204,58	€ 30.449,45	€ 60.898,90
B3	0	€ 20.652,45	€ 47,17	€ 136,68	€ 20.836,30	€ 7.685,05	€ 28.521,35	€ 0,00
B1	0	€ 19.536,91	€ 47,17	€ 129,36	€ 19.713,44	€ 7.427,49	€ 27.140,93	€ 0,00
A	0	€ 18.482,72	€ 38,88	€ 122,40	€ 18.644,00	€ 6.352,08	€ 24.996,08	€ 0,00
Totale comparto	13							€ 425.377,64
<b>Totale generale</b>	<b>14</b>							<b>€ 485.092,57</b>

## 6. Calcolo della capacità assunzionale nel triennio 2020-2022

L'art. 33 del d.l. 34/2019 ha introdotto rilevanti modifiche in merito ai criteri per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni stabilendo che *“le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*

Il decreto ministeriale del 3 settembre 2019, oltre a prevedere che la nuova disciplina entrasse in vigore il 1° gennaio 2020, ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia

prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Alla Regione Lazio, per fascia demografica, è attribuito il valore soglia del 8,5 per cento.

Pertanto, rilevato che la spesa del personale del Consiglio regionale registrata nel 2018, e calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a) del richiamato Decreto, ammonta ad € 20.621.162,55 e che, come comunicato nella nota del 24 giugno 2020 R.U. 10011 del direttore della direzione regionale "Affari istituzionali, Personale e Sistemi informativi" il rapporto tra le entrate e il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, come definiti dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019, è pari al 6,69%, quindi, al di sotto della soglia attribuita alla Regione Lazio (8,5%), nel triennio di riferimento della presente programmazione, il Consiglio regionale può incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo rendiconto approvato e conteggiata secondo le indicazioni dell'art. 2 comma 1, lett. a) del D.M. del 3 settembre 2019 secondo le seguenti percentuali previste nel citato D.M., e indicate nella tabella 9.3, ossia:

- del 10% nel 2020;
- del 15% nel 2021;
- del 18% nel 2022.

6.1 – Calcolo del budget assunzionale per il triennio 2020-2022 (DM 3 settembre 2019)

ANNO	2020	2021	2022	TOTALI
Spesa programmabile per nuove assunzioni	€ 2.062.116,26	€ 3.093.174,38	€ 3.711.809,26	€ 8.867.099,90

Si evidenzia inoltre che come da deliberazione della Sezione autonomie della Corte dei conti n. 17/SEZAUT/2019/QMIG, sono stati enunciati i seguenti principi di diritto:

*“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla*

legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni".

6.2 – Calcolo delle cessazioni avvenute nel precedente quinquennio (cd. turn over)

ANNO DELLE CESSAZIONI	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTALI
Verificate	€ 128.371,56	€ 548.066,39	€ 437.197,20	€ 717.733,04	€ 359.107,98	€ 2.190.476,18
Presunte					€ 485.092,57	€ 2.675.568,75

\*valori stimati.

Alla luce di quanto esposto è possibile definire il quadro delle possibili assunzioni da effettuarsi nell'arco del triennio di programmazione.

### 7. Fabbisogno e reclutamento del personale dirigenziale

Attualmente delle 47 strutture dirigenziali, comprensive di quelle apicali, previste dall'organigramma del Consiglio regionale, solo 7 risultano coperte; nella tabella 7.1 sono dettagliate le modalità di copertura delle stesse.

7.1 - Quadro riepilogativo delle strutture dirigenziali del Consiglio regionale al 30.06.2020

N.	STRUTTURE DIRIGENZIALI	DENOMINAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE RICHIESTO	COPERTURA
1	Servizio	Segreteria generale	Giuridico-economico	Comando
2	Area	Affari generali	Giuridico-economico	Vacante
3	Ufficio	Archivi, Flussi documentali	Giuridico-economico	Vacante
4	Ufficio	Cerimoniale, Eventi e Contributi	Economico-finanziario	Vacante
5	Ufficio	Lavori Ufficio di Presidenza	Giuridico-legislativo	Vacante
6	Ufficio	Controllo di gestione	Economico-finanziario	Vacante
7	Ufficio	Nomine, Designazioni	Giuridico-legislativo	Vacante
8	Area	Valutazione, Performance, Relazioni Sindacali, Benessere Organizzativo	Giuridico-economico	Vacante
9	Area	Consulenza giuridica	Giuridico-legislativo	Vacante
10	Ufficio	Biblioteca	Giuridico-legislativo	Vacante



11	Area	Assistenza tecnico legislativa	Giuridico-legislativo	Vacante
12	Ufficio	Studi e Ricerche giuridiche	Giuridico-legislativo	Vacante
13	Area	Legale e contenzioso	Giuridico-legislativo	Vacante
14	Area	Adempimenti derivanti dall'appartenenza all'Unione europea	Giuridico-legislativo	Vacante
15	Area	Struttura amministrativa di supporto al Collegio dei Revisori dei conti	Economico-finanziario	Vacante
16	Area	Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane	Economico-finanziario	Vacante
17	<b>Servizio</b>	<b>Amministrativo</b>	<b>Giuridico-economico</b>	<b>Comando</b>
18	Area	Gare, Contratti	Giuridico-economico	Ruolo
19	Area	Gestione giuridica del personale, Procedimenti disciplinari	Giuridico-economico	Vacante
20	Area	Gestione economica del personale	Economico-finanziario	Vacante
21	Area	Bilancio, Ragioneria, Analisi impatto finanziario delle iniziative consiliari	Economico-finanziario	Comando
22	Area	Gestione risorse e servizi strumentali	Giuridico-economico	Vacante
23	Ufficio	Provveditorato	Giuridico-economico	Vacante
24	Ufficio	Economato, Magazzino	Giuridico-economico	Vacante
25	Ufficio	Vigilanza, Accesso alla sede	Giuridico-economico	Vacante
26	<b>Servizio</b>	<b>Tecnico, Organismi di controllo e garanzia</b>	<b>Tecnico-ingegneristico</b>	<b>Ruolo</b>
27	Area	Programmazione e manutenzione immobili del Consiglio	Tecnico-ingegneristico	Vacante
28	Ufficio	Qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro	Tecnico-ingegneristico	Vacante
29	Ufficio	Manutenzione delle aree esterne	Tecnico-ingegneristico	Vacante
30	Area	Informatica	Informatico	Vacante
31	Area	Struttura amministrativa di supporto al Consiglio delle autonomie locali	Giuridico-legislativo	Vacante
32	Area	Struttura amministrativa di supporto al Comitato regionale per le comunicazioni	Giuridico-economico	Vacante
33	Area	Struttura amministrativa di supporto al Garante delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale	Giuridico-legislativo	Ruolo
34	Area	Struttura amministrativa di supporto al Garante dell'infanzia e dell'adolescenza	Giuridico-legislativo	Vacante

35	Ufficio	Struttura amministrativa di supporto alla Consulta femminile regionale per le pari opportunità	Giuridico-legislativo	Vacante
36	Area	Struttura amministrativa di supporto al Consiglio regionale dell'economia e del lavoro e al Difensore Civico	Giuridico-legislativo	Vacante
37	Area	Struttura amministrativa di supporto al Comitato regionale di controllo contabile	Economico-finanziario	Vacante
<b>38</b>	<b>Servizio</b>	<b>Prevenzione della Corruzione, Trasparenza</b>	<b>Giuridico-economico</b>	<b>Comando</b>
39	Area	Comunicazione, Relazioni esterne	Giuridico-economico	Vacante
40	Ufficio	Relazioni con il pubblico	Giuridico-economico	Vacante
41	Ufficio	Stampa	Giornalista pubblicista	Vacante
42	Ufficio	Banche dati, pubblicazioni, Trattamento dati personali e Tutela dati personali	Giuridico-legislativo	Vacante
<b>43</b>	<b>Servizio</b>	<b>Aula e Commissioni</b>	<b>Giuridico-legislativo</b>	<b>Vacante</b>
44	Area	Lavori Aula	Giuridico-legislativo	Vacante
45	Ufficio	Trattamento economico consiglieri e organismi consiliari	Economico-finanziario	Vacante
46	Ufficio	Monitoraggio e attuazione delle leggi	Giuridico-legislativo	Vacante
47	Area	Lavori commissione	Giuridico-legislativo	Ruolo

A ciò si aggiunga che nel corso del 2020 una dirigente di ruolo maturerà i requisiti per la quiescenza.

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.

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.

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 disposizione 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.

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.

Inoltre, si è recentemente conclusa la procedura di mobilità prevista e 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; all'esito della procedura sarà immesso nei ruoli dell'amministrazione, con decorrenza dal 1° luglio 2020, 1 dirigente.

In considerazione del tempo trascorso dall'emanazione dei bandi di concorso sopra descritti, e del continuo ulteriore depauperamento del ruolo dirigenziale, per far fronte alle vacanze dirigenziali relative ad esempio alle strutture che si occupano di bilancio, di controllo e revisione contabile e di trattamento economico, è intenzione dell'amministrazione procedere all'assunzione di n. 8 dirigenti di area economico-finanziaria attraverso lo scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti pubblici, l'indizione di una procedura di mobilità e l'avvio di una ulteriore procedura concorsuale.

Al contrario non si ritiene più utile e coerente con l'attuale assetto organizzativo la ricerca di una figura dirigenziale con specifiche competenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; pertanto, la relativa procedura concorsuale sarà revocata.

La copertura delle posizioni ancora vacanti sarà assicurata, inoltre, attraverso il conferimento di 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.

Infine, per la copertura di alcune 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.

7.2 – Piano triennale delle assunzioni 2020-2022 – Personale dirigente.

<b>TIPOLOGIA CONTRATTUALE</b>	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>UNITA'</b>	<b>PROCEDURA DI ASSUNZIONE</b>	<b>ANNO</b>
Tempo indeterminato	Area tecnico-ingegneristica <sup>1</sup>	1	Mobilità	2020
Tempo indeterminato	Area giuridico-economica	9	Concorso	2020
Tempo indeterminato	Area economico-finanziaria	2	Mobilità	2020
Tempo indeterminato	Area economico-finanziaria	2	Scorrimento graduatoria di altro ente pubblico	2020

<sup>1</sup> Procedura conclusa. Il dirigente vincitore della procedura ha preso servizio il 1° luglio 2020.

Tempo determinato	Area giuridico-economica	1	Avviso pubblico (art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001)	2020
Tempo determinato	Area giuridico-legislativa	1	Avviso pubblico (art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001)	2020
Tempo determinato	Area tecnico-ingegneristica	1	Avviso pubblico (art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001)	2020
Tempo determinato	Giornalista	1	Avviso pubblico (art. 19, comma 5 bis, d.lgs. 165/2001)	2020
Tempo indeterminato	Area informatica	1	Concorso	2021
Tempo indeterminato	Area economico-finanziaria	4	Concorso	2021
Tempo indeterminato	Area giuridico-legislativa	15	Concorso	2021
	Totale	38		

Nelle tabelle 7.3 e 7.4 sono riportati i costi previsti per le suddette assunzioni e la relativa ripartizione nel triennio di riferimento della presente programmazione.

*7.3 – Piano delle assunzioni per l'anno 2020 del personale dirigente*

Qualifica	Unità	Stipendio tabellare	Indennità di vacanza contrattuale	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	14	€ 43.310,80	€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 836.023,02

*7.4 – Piano delle assunzioni per l'anno 2021 del personale dirigente*

Qualifica	Unità	Stipendio tabellare	Indennità di vacanza contrattuale	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	20	€ 43.310,80	€ 314,73	€ 43.625,53	€ 16.090,40	€ 59.715,93	€ 1.194.318,60

## **8. Fabbisogno e reclutamento del personale non dirigenziale**

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 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.

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 8 agosto 2018, n. 120 sono stati approvati i nuovi profili professionali del Consiglio regionale (tabella 8.1).

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

Categoria	Profilo professionale
A	Operatore
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)
C	Assistente – Area amministrativa
	Assistente – Area economico finanziaria
	Assistente – Area tecnica e professionale
	Assistente – Area sistemi informativi e tecnologie
	Assistente – Area archivistica e documentale
	Assistente – Area assistenza organi consiliari
D	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 e successivamente con deliberazione 7 agosto 2019, n. 159 sono stati anche previsti alcuni profili professionali definiti “ad esaurimento”, ossia profili per i quali non è più necessario prevedere l’accesso dall’esterno.

8.2 – Profili professionali ad esaurimento

Profili professionali ad esaurimento	
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	
Categoria B/B3	Autista specializzato – Area servizi ausiliari strumentali e manutentivi
Categoria D/D1	Esperto in relazioni pubbliche – interprete – area amministrativa
Ai sensi dell’articolo 12 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018	
Categoria D/D3	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 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.

Con note R.I. 1714, 1719, 1732 e 1733 del 16.07.2020, e con nota R.I. 1736 del 17.07.2020, i direttori dei servizi hanno fatto pervenire all'area "Organizzazione, Programmazione e Sviluppo delle risorse umane" della segreteria generale il quadro riepilogativo del fabbisogno di personale di ogni servizio.

Al fine di reperire il personale necessario per la copertura delle suddette vacanze si provvederà a bandire, nei limiti previsti dalla normativa vigente, nuove procedure concorsuali ovvero ad attingere a graduatorie valide e vigenti di altri enti pubblici.

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:

8.4 – Piano delle assunzioni del personale non dirigente per il triennio 2020-2022

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	PROCEDURA DI ASSUNZIONE	ANNO
D	Esperto – Area tecnica e professionale	2	Scorrimento graduatoria di altro ente pubblico	2020
D	Esperto - Area amministrativa	16	Scorrimento graduatoria di altro ente pubblico	2020
D	Esperto – Area legislativa	6	Progressione verticale	2021
D	Esperto – Area economico finanziaria	9	Concorso	2021
D	Esperto – Area economico finanziaria	1	Progressione verticale	2021
D	Esperto – Area sistemi informativi e tecnologie	3	Concorso	2021
D	Esperto – Area sistemi informativi e tecnologie	1	Progressione verticale	2021
C	Assistente - Area amministrativa	18	Scorrimento graduatoria di altro ente pubblico	2020
C	Assistente – Area economico finanziaria	2	Scorrimento graduatoria di altro ente pubblico	2020
C	Assistente – Area organi consiliari	10	Concorso	2021
C	Assistente – Area economico finanziaria	3	Progressione verticale	2021



C	Assistente – Area sistemi informativi e tecnologie	5	Progressione verticale	2021
B3	Collaboratore – Area amministrativa ed economico finanziaria	20	Concorso	2021
B3	Collaboratore – Area sistemi informativi e tecnologie	10	Concorso	2021
	Totale	106		

Nelle tabelle 8.5 e 8.6 sono riportati i costi previsti per le suddette assunzioni e la relativa ripartizione nel triennio di riferimento della presente programmazione.

*8.5 – Piano delle assunzioni per l'anno 2020 del personale non dirigente*

Qualifica	Unità	Stipendio tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D1	18	€ 23.980,09	€ 67,47	€ 158,76	€ 8.928,02	€ 33.134,34	€ 596.418,17
C1	20	€ 22.039,41	€ 59,54	€ 145,92	€ 8.204,58	€ 30.449,45	€ 608.988,98
<b>Totale</b>							<b>€ 1.205.407,15</b>

*8.6 – Piano delle assunzioni per l'anno 2021 del personale non dirigente*

Qualifica	Unità	Stipendio tabellare	Indennità di comparto	I.V.C.	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D1	12	€ 23.980,09	€ 67,47	€ 158,76	€ 8.928,02	€ 33.134,34	€ 397.612,11
Progressione da C a D	8					€ 2.684,89	€ 21.479,15
C1	10	€ 22.039,41	€ 59,54	€ 145,92	€ 8.204,58	€ 30.449,45	€ 304.494,49
Progressione da B a C	8					€ 1.928,10	€ 15.424,79
B3	30	€ 20.652,45	€ 47,17	€ 136,68	€ 7.685,05	€ 28.521,35	€ 855.640,50
<b>Totale</b>							<b>€ 1.594.651,04</b>

### *9. Ripartizione dei costi per le nuove assunzioni nel triennio 2020-2022*

Nei paragrafi precedenti sono state illustrate le assunzioni di personale dirigenziale e non dirigenziale previste nel corso del 2020 e degli anni successivi.

Nella tabella 9.3 si riporta, pertanto, il costo totale delle assunzioni a tempo indeterminato di personale di qualifica dirigenziale e non dirigenziale da effettuarsi nel triennio di riferimento del presente piano del fabbisogno di personale.

Anche tale elaborazione è effettuata nel rispetto del contenuto delle linee di indirizzo adottate con il citato DPCM del 8 maggio 2018.

Ovviamente, per ogni categoria, le unità di personale che verranno assunte tramite la procedura della progressione verticale interna prevista dal d.l. 75/2017 avrà un costo limitato alla differenza tra il costo attualmente già sostenuto dall'amministrazione e il costo della categoria futura.

9.1 – Costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato per il 2020

<i>Qualifica</i>	<i>Unità</i>	<i>COSTO INDIVIDUALE</i>	<i>COSTO TOTALE GENERALE</i>
Dirigenti	14	€ 59.715,93	€ 836.023,02
Cat. D	18	€ 33.134,34	€ 596.418,17
Progressione da C a D	-	€ 2.684,89	-
Cat. C	20	€ 30.449,45	€ 608.988,98
Progressione da B a C	-	€ 1.928,10	-
Cat. B3	-	€ 28.521,35	-
<b><i>Totali</i></b>	<b>52</b>	<b><i>Totale</i></b>	<b>€ 2.041.430,17</b>

9.2 – Costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato per il 2021

<i>Qualifica</i>	<i>Unità</i>	<i>COSTO INDIVIDUALE</i>	<i>COSTO TOTALE GENERALE</i>
Dirigenti	20	€ 59.715,93	€ 1.194.318,60
Cat. D	12	€ 33.134,34	€ 397.612,11
Progressione da Ca D	8	€ 2.684,89	€ 21.479,15
Cat. C	10	€ 30.449,45	€ 304.494,49
Progressione da B a C	8	€ 1.928,10	€ 15.424,79
Cat. B3	30	€ 28.521,35	€ 855.640,50
<b><i>Totali</i></b>	<b>88</b>	<b><i>Totale</i></b>	<b>€ 2.788.969,64</b>

9.3 – Costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2020-2022

<i>Qualifica</i>	<i>Unità</i>	<i>COSTO INDIVIDUALE</i>	<i>COSTO TOTALE GENERALE</i>
Dirigenti	34	€ 59.715,93	€ 2.030.341,62
Cat. D	30	€ 33.134,34	€ 994.030,28
Progressione da Ca D	8	€ 2.684,89	€ 21.479,15
Cat. C	30	€ 30.449,45	€ 913.483,48
Progressione da B a C	8	€ 1.928,10	€ 15.424,79
Cat. B3	30	€ 28.521,35	€ 855.640,50
<i>Totali</i>	<b>140</b>	<i>Totale</i>	<b>€ 4.830.399,81</b>

Come è agevole verificare il costo complessivo del personale da assumere, sia di qualifica dirigenziale che non dirigenziale, secondo quanto previsto dalla presente pianificazione, rientra nel limite illustrato nella precedente tabella 4.3, ovvero, il costo del personale in servizio (€ 9.573.086,30) sommato al costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato previste (€ 4.830.399,81) non supera il costo potenziale della dotazione organica (€ 19.725.507,77).

Nella tabella 9.4 è invece riassunta la situazione assunzionale relativa all'anno 2020; è agevole evincere come il costo delle assunzioni previste sia inferiore sia al budget assunzionale calcolato secondo quanto previsto dal DM 3/9/2019, sia a quello calcolato secondo quanto previsto dalla normativa sulle cessazioni dal servizio avvenute nel quinquennio precedente ed effettivamente verificatesi al 30.06.2020.

*9.4 – Riepilogo costi per assunzioni a tempo indeterminato per il 2020 e relativa capacità assunzionale.*

<i>SPESA PREVISTA</i>	<i>TURNOVER MATURATO E DISPONIBILE AL 30.06.2020</i>	<i>BUDGET ASSUNZIONALE EX DM 3/09/2019</i>
€ 2.041.430,17	€ 2.190.476,18	€ 2.062.116,26

Si ricorda che, come disposto dall'art. 6 del D.M. 3 settembre 2019, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del medesimo decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

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.

In ogni caso, in relazione alla modalità di reperimento del personale per la copertura dei suddetti posti, si dovrà tener presente 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.”*

### **10. 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 ha avviato alcune procedure per il reclutamento di complessive 80 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*.