



XI LEGISLATURA

**ALLEGATO B**  
AL PROCESSO VERBALE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

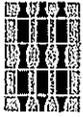
**DELIBERAZIONE N. 77 DEL 21 LUGLIO 2021**

**OGGETTO N. 05 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023.**

		Pres.	Ass.
<b>Marco Squarta</b>	<i>Presidente</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Paola Fioroni</b>	<i>Vice Presidente</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Simona Meloni</b>	<i>Vice Presidente</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*PRESIDENTE:* Marco Squarta

*SEGRETARIO VERBALIZZANTE:* Juri Rosi



## L'UFFICIO DI PRESIDENZA

**Vista** la legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica);

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

**Vista** la legge regionale 16 aprile 2005, n. 21 (Nuovo Statuto della Regione Umbria);

**Vista** la legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale);

**Visto** il Regolamento interno dell'Assemblea legislativa, approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa 8 maggio 2007, n. 141 e modificato con deliberazioni n. 315 del 14 luglio 2009, n. 3 del 10 giugno 2010, n. 200 dell'11 dicembre 2012, n. 416 del 26 marzo 2015, n. 139 del 28 dicembre 2016 e n. 209 del 14 novembre 2017, n. 71 del 27 ottobre 2020 e n. 115 del 23 febbraio 2021;

**Visto** il Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 156 dell'11 settembre 2007 e modificato con deliberazioni n. 243 del 13 marzo 2008, n. 102 del 30 dicembre 2010, n. 391 del 19 novembre 2018, n. 1 dell'11 gennaio 2019 e n. 101 del 20 dicembre 2019;

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358 del 18 giugno 2018 (Regolamento di disciplina del funzionamento dell'Ufficio di Presidenza, della formazione e della adozione degli atti amministrativi di competenza del Presidente dell'Assemblea legislativa, dell'Ufficio di presidenza, del Segretario generale e dei dirigenti della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa), come modificata dalla deliberazione n. 61 del 7 giugno 2021;

**Visto** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto trasmesso dal Segretario generale, ai sensi dell'articolo 14, comma 2 del Regolamento di disciplina del funzionamento dell'Ufficio di presidenza, della formazione e della adozione degli atti amministrativi di competenza del Presidente dell'Assemblea legislativa, dell'Ufficio di presidenza, del Segretario generale e dei dirigenti della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa e allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

**Visti** gli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, che disciplinano l'organizzazione degli uffici e la pianificazione dei fabbisogni di personale;

**Visto** il decreto ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche);

**Vista** la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017 (Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato);



Vista la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 1/2018 (Legge di bilancio 2018 - Integrazioni alla circolare del 23 novembre 2017, n. 3 "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato");

Visto l'articolo 39, comma 1 della legge n. 449/1997, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;

Visto l'articolo 4, comma 2 della legge regionale n. 21/2007, che stabilisce che l'Ufficio di presidenza, su proposta del Segretario generale, adotta il piano triennale dei fabbisogni della risorsa umana e il piano occupazionale annuale;

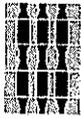
Visto l'articolo 11, comma 1, lettera d) del Regolamento di organizzazione, che dispone che è competenza dell'Ufficio di presidenza provvedere alla programmazione dei fabbisogni di personale;

**con voti unanimi espressi nei modi di legge**  
**DELIBERA**

1. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 di cui all'Allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare, in particolare, la nuova dotazione organica riportata nella Tabella n. 2 dell'Allegato "A";
3. di approvare, in particolare, il piano delle assunzioni per l'anno 2021 come formulato nella Tabella n. 11 dell'Allegato "A";
4. di disporre che con l'approvazione del presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 cessano gli effetti del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 32 del 2 aprile 2019;
5. di dare atto che i contratti collettivi nazionali non prescrivono nessuna specifica forma di relazione sindacale sulla programmazione dei fabbisogni di personale;
6. di trasmettere copia del presente atto al Dipartimento della funzione pubblica;
7. di pubblicare il presente atto sul sito istituzionale dell'Assemblea legislativa nella sezione "Amministrazione trasparente", a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo;
8. di subordinare l'efficacia del presente atto all'acquisizione dei pareri di regolarità amministrativa e contabile;
9. di trasmettere copia del presente atto al Segretario generale e al Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo.

Il Segretario verbalizzante  
Segretario generale  
*Juri Rasi*

Il Presidente,  
*Marco Squatita*



**PARERE DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA**

Ai sensi e per gli effetti degli articoli 6, comma 3, 16, comma 1 e 27 del Regolamento approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358/2018, come modificato con deliberazione n. 61/2021, si esprime PARERE FAVOREVOLE in merito alla regolarità amministrativa del presente atto.

Perugia, 21 luglio 2021

Il Dirigente del Servizio  
Risorse e Sistema informativo  
*Stefano Cardinali*

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

Ai sensi e per gli effetti degli articoli 6, comma 3, 16, comma 1 e 28 del Regolamento approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358/2018, come modificato con deliberazione n. 61/2021, e dell'articolo 31 bis, commi 1, 3, 4, 6 e 7, del Regolamento approvato con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 284/2018, come modificato con deliberazione n. 114/2021, si esprime PARERE FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile del presente atto.

Perugia, 21 luglio 2021

Il Dirigente del Servizio  
Risorse e Sistema informativo  
*Stefano Cardinali*



### Documento istruttorio

(ex art. 14, comma 2, del Regolamento approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358 del 18 giugno 2018)

**Oggetto:** Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), ha novellato, tra l'altro, gli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), introducendo una nuova disciplina relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, prevede, al comma 2, che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del medesimo decreto legislativo. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il successivo comma 3 dell'articolo 6, stabilisce che, in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il comma 6 dell'articolo 6, precisa che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti dal medesimo articolo, non possono assumere nuovo personale. Come previsto dall'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, sono state emanate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Ciascuna amministrazione pubblica comunica, secondo le modalità definite dall'articolo 60 del decreto legislativo n. 165/2001, le informazioni e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti del piano è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Con la legge regionale 3 febbraio 2021, n. 2 (Capacità assunzionale della Regione), la Regione ha disciplinato la capacità assunzionale prevedendo, all'articolo 1, che:



“1. In attuazione dell’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 Giunta regionale determina la spesa per il personale, come definita dall’articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 3 settembre 2019 (Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni), con riferimento al personale inquadrato nel proprio ruolo.

2. Nel rispetto dell’autonomia contabile dell’Assemblea legislativa stabilita dall’articolo 47, comma 1, dello Statuto regionale, il cui bilancio è privo delle entrate correnti di natura tributaria indicate nell’Allegato 13/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42), le assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dell’Assemblea legislativa, nel distinto ruolo da quello della Giunta regionale così come previsto dall’articolo 47, comma 3, dello Statuto regionale, sono effettuate dall’Assemblea medesima in applicazione di quanto stabilito all’articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari), convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione”.

Il sopra citato comma 5 dell’articolo 3 del decreto-legge n. 90/2014, stabilisce, tra l’altro, 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. Resta fermo quanto disposto dall’articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall’anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall’articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”.

Si deve ricordare, inoltre, che ai sensi dell’articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, qualora siano individuate eccedenze di personale si applica l’articolo 33 del medesimo decreto legislativo, il quale, a sua volta, stabilisce che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dal citato articolo 6, sono tenute ad osservare le procedure previste dal medesimo articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di che trattasi non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

In materia di programmazione dei fabbisogni di personale, l’articolo 39, comma 1 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica), dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale.



L'articolo 4, comma 2 della legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale), stabilisce che l'Ufficio di presidenza, su proposta del Segretario generale, adotta il piano triennale dei fabbisogni della risorsa umana e il piano occupazionale annuale.

L'articolo 11, comma 1, lettera d) del Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria (approvato dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 156 dell'11 settembre 2007 e modificato con deliberazioni n. 243 del 13 marzo 2008, n. 102 del 30 dicembre 2010, n. 391 del 19 novembre 2018, n. 1 dell'11 gennaio 2019 e n. 101 del 20 dicembre 2019), prevede, infine, che è competenza dell'Ufficio di presidenza provvedere alla programmazione dei fabbisogni di personale.

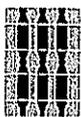
Tutto ciò premesso e considerato, si propone:

- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 di cui all'Allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di approvare, in particolare, la nuova dotazione organica riportata nella Tabella n. 2 dell'Allegato "A";
- di approvare, in particolare, il piano delle assunzioni per l'anno 2021 come formulato nella Tabella n. 11 dell'Allegato "A";
- di disporre che con l'approvazione del presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 cessano gli effetti del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 32 del 2 aprile 2019;
- di dare atto che i contratti collettivi nazionali non prescrivono nessuna specifica forma di relazione sindacale sulla programmazione dei fabbisogni di personale;
- di trasmettere copia del presente atto al Dipartimento della funzione pubblica;
- di pubblicare il presente atto sul sito istituzionale dell'Assemblea legislativa nella sezione "Amministrazione trasparente", a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo;
- di subordinare l'efficacia del presente atto all'acquisizione dei pareri di regolarità amministrativa e contabile;
- di trasmettere copia del presente atto al Segretario generale e al Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo.

Perugia, 21 luglio 2021

L'Istruttore: *Stefano Cardinali*

Il Segretario generale  
*Juri Rpsi*



Allegato "A"

## Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

### 1. Premesse

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 è adottato ai sensi degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, prevede, al comma 2, che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 del medesimo decreto legislativo. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Come previsto dall'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, sono state emanate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

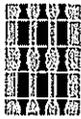
### 2. Dotazione organica

Il comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, stabilisce che ciascuna amministrazione, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, indica 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 dotazione organica, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Nella Tabella n. 1 è rappresentata la dotazione organica della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa, approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 32 del 2 aprile 2019 (Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021), alla data del 1° luglio 2021.

Tabella n. 1

Dotazione organica			
Categorie	Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti
Dirigente	8	3	5
D - posizione giuridica D3	5	2	3
D - posizione giuridica D1	62	35	27



C	36	23	13
B - posizione giuridica B3	9	6	3
B - posizione giuridica B1	19	15	4
Caporedattore	1		1
Vice Caporedattore	1		1
Redattore esperto	2	2	
Redattore	2	2	
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>88</b>	<b>57</b>

In applicazione dell'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, i posti vacanti di categoria D - posizione giuridica D3 devono essere trasformati in posti vacanti di categoria D - posizione giuridica D1 (n. 3 unità), mentre tutte le altre posizioni D3 sono mantenute nella dotazione organica, ad esaurimento, per il personale in servizio con tale inquadramento.

Inoltre, si ritiene di ridurre il numero dei dirigenti previsti da 8 a 4 e di incrementare di 4 unità il numero delle unità di categoria D - posizione giuridica D1.

Nuova dotazione organica:

Tabella n. 2

<b>Nuova dotazione organica</b>			
Categorie	Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti
Dirigente	4	3	1
D - posizione giuridica D3	2	2	
D - posizione giuridica D1	69	35	34
C	36	23	13
B - posizione giuridica B3	9	6	3
B - posizione giuridica B1	19	15	4
Caporedattore	1		1
Vice Caporedattore	1		1
Redattore esperto	2	2	
Redattore	2	2	
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>88</b>	<b>57</b>

Nella Tabella n. 3 sono riportati i valori finanziari di riferimento per la costruzione della spesa potenziale massima della dotazione organica.

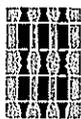


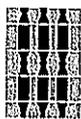
Tabella n. 3

<b>Valore finanziario unitario del personale</b>	
Categorie	Valore retributivo annuo Costo assunzione/cessazione (in euro)
Dirigente	63.051,48
D - posizione giuridica D3	38.644,73
D - posizione giuridica D1	33.895,01
C	31.209,99
B - posizione giuridica B3	29.227,37
B - posizione giuridica B1	27.750,97
Caporedattore	99.041,29
Vice Caporedattore	83.632,44
Redattore esperto	75.303,04
Redattore	72.538,01

Nella Tabella n. 4 è valorizzata finanziariamente la dotazione organica dell'Assemblea legislativa approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 32/2019 ed è riportata la relativa spesa potenziale massima.

Tabella n. 4

<b>Spesa potenziale massima espressione della dotazione organica approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 32/2019</b>						
Categorie	Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti	Onere finanziario teorico unitario (in euro)	Spesa posti coperti (in euro)	Spesa potenziale massima (in euro)
Dirigente	8	3	5	63.051,48	189.154,44	504.411,84
D - posizione giuridica D3	5	2	3	38.644,73	77.289,46	193.223,65
D - posizione giuridica D1	62	35	27	33.895,01	1.186.325,35	2.101.490,62
C	36	23	13	31.209,99	717.829,77	1.123.559,64
B - posizione giuridica B3	9	6	3	29.227,37	175.364,22	263.046,33
B - posizione giuridica B1	19	15	4	27.750,97	416.264,55	527.268,43



Caporedattore	1		1	99.041,29		99.041,29
Vice Caporedattore	1		1	83.632,44		83.632,44
Redattore esperto	2	2		75.303,04	150.606,08	150.606,08
Redattore	2	2		72.538,01	145.076,02	145.076,02
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>88</b>	<b>57</b>		<b>3.057.909,89</b>	<b>5.191.356,34</b>

Nella Tabella n. 5 è valorizzata finanziariamente la nuova dotazione organica dell'Assemblea legislativa ed è altresì riportata la relativa spesa potenziale massima. Tale spesa non può essere superata dal piano triennale dei fabbisogni di personale, fermi restando gli ulteriori vincoli e limiti di spesa.

Tabella n. 5

Spesa potenziale massima della nuova dotazione organica						
Categorie	Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti	Onere finanziario teorico unitario (in euro)	Spesa posti coperti (in euro)	Spesa potenziale massima (in euro)
Dirigente	4	3	1	63.051,48	189.154,44	252.205,92
D - posizione giuridica D3	2	2		38.644,73	77.289,46	77.289,46
D - posizione giuridica D1	69	35	34	33.895,01	1.186.325,35	2.338.755,69
C	36	23	13	31.209,99	717.829,77	1.123.559,64
B - posizione giuridica B3	9	6	3	29.227,37	175.364,22	263.046,33
B - posizione giuridica B1	19	15	4	27.750,97	416.264,55	527.268,43
Caporedattore	1		1	99.041,29		99.041,29
Vice Caporedattore	1		1	83.632,44		83.632,44
Redattore esperto	2	2		75.303,04	150.606,08	150.606,08
Redattore	2	2		72.538,01	145.076,02	145.076,02
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>88</b>	<b>57</b>		<b>3.057.909,89</b>	<b>5.060.481,30</b>

La spesa potenziale massima della nuova dotazione organica dell'Assemblea legislativa è di euro 5.060.481,30. La nuova spesa potenziale massima è, pertanto, inferiore rispetto a quella della dotazione organica adottata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 32/2019.



### 3. Monitoraggio del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 32/2019, ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 ed ha previsto, per l'anno 2019, l'assunzione di n. 3 unità di categoria C con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile mediante utilizzazione della relativa graduatoria dell'Assemblea legislativa.

Nel corso del 2019, pertanto, con provvedimento del Segretario generale n. 25 del 9 luglio 2019 (Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 3 unità di personale di categoria C - posizione economica C1 - con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile, mediante scorrimento della graduatoria del concorso pubblico approvata con provvedimento del Dirigente del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione n. 626 del 6 luglio 2016), sono state assunte, a tempo pieno e indeterminato, Marta Mancinelli, Federica Conti e Laura Ferialla collocate, rispettivamente, al quarto, al quinto e al sesto posto della graduatoria del concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di personale di categoria C - posizione economica C1 - con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile, approvata con determinazione del Dirigente del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione n. 626 del 6 luglio 2016 (Approvazione della graduatoria di merito del concorso pubblico, per esami, per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 unità di personale di categoria C - posizione economica C1 - con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile e dichiarazione del vincitore).

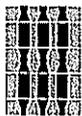
In riferimento all'anno 2020, il piano prevedeva l'assunzione di n. 4 unità di personale di categoria C mediante utilizzazione della medesima graduatoria sopra indicata.

L'introduzione della nuova disciplina in materia di assunzioni di personale per le regioni a statuto ordinario (articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi)), ha tuttavia determinato oggettive difficoltà applicative che, di fatto, hanno impedito di dare esecuzione a quanto previsto all'interno del piano per l'anno 2020, con riguardo, in particolare, alla ripartizione della capacità assunzionale della Regione.

Nondimeno, con l'approvazione della legge regionale 3 febbraio 2021, n. 2 (Capacità assunzionale della Regione), l'Assemblea legislativa dispone oggi di un'autonoma e distinta capacità assunzionale rispetto a quella della Giunta regionale, capacità che permette di programmare con maggior certezza il reclutamento delle figure professionali necessarie all'ente.

Per l'anno 2021 il piano prevedeva l'assunzione di 4 unità di categoria C mediante concorso pubblico con riserva per i dipendenti interni (n. 2) ex articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001, nonché di 2 unità di categoria D sempre mediante concorso pubblico con riserva (n. 1) per i dipendenti interni ex articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001. I profili professionali non erano stati individuati in ragione dell'esigenza di valutare successivamente le specifiche necessità delle strutture amministrative dell'Assemblea.

Il recente decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), ha tuttavia innovato profondamente il già citato articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001, non prevedendo più, al comma 1-bis, il concorso pubblico con riserva per i dipendenti dell'ente, ma introducendo l'istituto della progressione tra le aree interamente riservata al



personale interno. Anche alla luce di ciò, pertanto, non è possibile dare esecuzione a quanto previsto nel piano per l'anno 2021.

Inoltre, l'Amministrazione ha effettuato una nuova valutazione delle esigenze professionali necessarie all'Assemblea che ha determinato un esito parzialmente diverso rispetto a quanto previsto nel 2019.

#### 4. Cessazioni del personale

Nel corso del 2020 sono state collocate a riposo n. 5 unità di personale di categoria D, n. 1 unità di personale di categoria C e n. 1 unità di personale di categoria B. Nei primi mesi del 2021 sono state collocate a riposo n. 2 unità di personale di categoria D, n. 2 unità di personale di categoria C, n. 1 unità di personale di categoria B e n. 1 giornalista con qualifica di caporedattore.

Alla data del 1° luglio 2021, pertanto, risultano presenti n. 3 dirigenti (di cui n. 1 in aspettativa per svolgere l'incarico di Segretario generale), n. 2 unità di personale di categoria D - posizione giuridica D3, n. 35 unità di personale di categoria D - posizione giuridica D1, n. 23 unità di personale di categoria C, n. 6 unità di personale di categoria B - posizione giuridica B3 e n. 15 unità di personale di categoria B - posizione giuridica B1, oltre a n. 4 giornalisti (n. 2 redattori esperti e n. 2 redattori), ai quali, ai sensi dell'articolo 4 della legge regionale 11 gennaio 2000, n. 3 (Norme in materia di comunicazione), spetta il trattamento economico e normativo previsto dal contratto nazionale di lavoro giornalistico. Si deve ricordare, inoltre, che alla data del 1° luglio 2021 non risulta personale dell'Assemblea legislativa comandato presso altri enti, né personale di altri enti comandato presso l'Assemblea.

In merito alle cessazioni del personale, si precisa che le stesse potrebbero subire variazioni in riferimento alla loro distribuzione temporale, tenuto conto che l'adesione a "quota cento", per gli aventi diritto, è meramente opzionale. Ulteriori variazioni potrebbero derivare da eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento che potrebbe modificare il numero del personale che sarà collocato a riposo.

Tabella n. 6

Cessazioni anno 2020	
Categorie	Numero
Dirigente	
D - posizione giuridica D3	2
D - posizione giuridica D1	3
C	1
B - posizione giuridica B3	
B - posizione giuridica B1	1
Giornalista	
<b>Totale</b>	<b>7</b>



Tabella n. 7

<b>Cessazioni anno 2021</b>	
Categorie	Numero
Dirigente	1
D - posizione giuridica D3	1
D - posizione giuridica D1	3
C	2
B - posizione giuridica B3	1
B - posizione giuridica B1	
Giornalista	1
<b>Totale</b>	<b>9</b>

Tabella n. 8

<b>Cessazioni anno 2022</b>	
Categorie	Numero
Dirigente	
D - posizione giuridica D3	
D - posizione giuridica D1	
C	1
B - posizione giuridica B3	
B - posizione giuridica B1	
Giornalista	
<b>Totale</b>	<b>1</b>

##### 5. Capacità assunzionale

Con la legge regionale 3 febbraio 2021, n. 2 (Capacità assunzionale della Regione), la Regione ha disciplinato la capacità assunzionale prevedendo, all'articolo 1, che:

“1. In attuazione dell'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 Giunta regionale determina la spesa per il personale, come definita dall'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 3 settembre 2019 (Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni), con riferimento al personale inquadrato nel proprio ruolo.

2. Nel rispetto dell'autonomia contabile dell'Assemblea legislativa stabilita dall'articolo 47, comma 1, dello Statuto regionale, il cui bilancio è privo delle entrate correnti di natura tributaria indicate nell'Allegato 13/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118



(Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42), le assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dell'Assemblea legislativa, nel distinto ruolo da quello della Giunta regionale così come previsto dall'articolo 47, comma 3, dello Statuto regionale, sono effettuate dall'Assemblea medesima in applicazione di quanto stabilito all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari), convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Il sopra citato comma 5 dell'articolo 3 del decreto-legge n. 90/2014, stabilisce, tra l'altro, 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. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente".

La capacità assunzionale dell'Assemblea legislativa per il triennio 2021-2023 è, pertanto, la seguente:

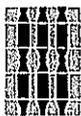
Tabella n. 9

<b>Capacità assunzionale (in euro)</b>	
Anno 2021	210.184,48
Anno 2022	364.842,51
Anno 2023	31.209,99

Oltre alla capacità assunzionale sopra indicata sono presenti resti assunzionali, derivanti dalle cessazioni del personale verificatesi nel corso del 2019, pari ad euro 314.552,67.

#### 6. Stabilizzazione di personale non dirigenziale

L'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 41 del 14 aprile 2021 (Mandato al Presidente della delegazione datoriale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'avvio, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, di un percorso finalizzato alla stabilizzazione del personale, preordinato all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023), ha dato mandato al Presidente della delegazione di parte datoriale dell'Assemblea legislativa di avviare, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale,



un percorso finalizzato a valutare la possibilità di procedere alla stabilizzazione del personale precario, ai sensi dell'articolo 20, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili, dei vincoli in materia di spesa di personale, della capacità assunzionale dell'Assemblea legislativa, dei vincoli della dotazione organica e delle esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione.

In data 14 giugno 2021 si è concluso il percorso partecipativo sulle stabilizzazioni del personale precario con le organizzazioni sindacali del comparto.

Pertanto, dopo una ricognizione del personale precario in possesso dei requisiti per la stabilizzazione e tenuto conto delle esigenze dell'Amministrazione, si ritiene di procedere alla stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, di n. 2 unità di personale che hanno svolto incarichi di collaborazione coordinata e continuativa in materia di monitoraggio delle trasmissioni delle emittenti radiotelevisive locali a supporto della struttura dirigenziale che assiste il Comitato regionale per le comunicazioni dell'Umbria. La categoria individuata è la D - posizione giuridica D1 e il profilo professionale quello di Istruttore direttivo per la comunicazione.

#### 7. Vincoli e condizioni generali per l'assunzione di personale

In merito ai vincoli e alle condizioni generali per l'assunzione di personale si ricorda che l'Assemblea legislativa:

- ha rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale previste dall'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007));

Tabella n. 10

Spese di personale	Media impegni 2011/2013	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Macroaggregato 101 "Redditi da lavoro dipendente"	6.814.028,65	5.536.525,02	5.682.114,59	5.832.817,70	5.844.558,43
Macroaggregato 109 "Rimborso per spese di personale"	168.366,28	0,00	58.274,20	63.227,50	4.953,30
Macroaggregato 103 "Lavoro flessibile"	123.747,50	46.492,76	68.000,00	0,00	0,00
Macroaggregato 102 "IRAP"	412.842,53	347.028,45	380.188,60	392.201,35	392.202,61
Macroaggregato 104 "Erogazione IPS"	0,00	75.151,76	57.375,01	31.960,61	0,00
<b>Totale</b>	<b>7.518.984,96</b>	<b>6.005.197,99</b>	<b>6.245.952,40</b>	<b>6.320.207,16</b>	<b>6.241.714,34</b>

- ha rispettato gli obblighi in materia di certificazione dei crediti previsti dall'articolo 9, comma 3-bis del 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);



- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale);
- ha provveduto all'invio dei dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 (Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio).

Inoltre:

- con legge regionale 27 novembre 2020, n. 11 (Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2019), è stato approvato il rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2019;
- con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 158 del 29 giugno 2021 (Rendiconto dell'Assemblea legislativa per l'esercizio finanziario 2020), è stato approvato il rendiconto dell'Assemblea legislativa per l'esercizio finanziario 2020;
- con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 85 del 15 dicembre 2020 (Bilancio consolidato della Regione Umbria per l'esercizio 2019, ai sensi dell'art. 68 del decreto legislativo n. 118/2011 e successive modificazioni ed integrazioni), è stato approvato il bilancio consolidato della Regione Umbria per l'esercizio 2019;
- con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 113 del 23 febbraio 2021 (Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2021-2022-2023 per il funzionamento dell'Assemblea legislativa), è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per gli anni 2021-2022-2023 per il funzionamento dell'Assemblea legislativa;
- con legge regionale 8 marzo 2021, n. 5 (Bilancio di previsione della Regione Umbria 2021-2023), è stato approvato il bilancio di previsione della Regione Umbria 2021-2023.

L'Ufficio di presidenza, inoltre:

- con deliberazione n. 26 del 22 marzo 2021 (Insussistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, per l'anno 2021, presso l'Assemblea legislativa della Regione Umbria), ha dato atto che non sussistono, in riferimento all'anno 2021, situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale dirigenziale, non dirigenziale o con contratto di lavoro giornalistico presso l'Assemblea legislativa;
- con deliberazione n. 38 del 7 aprile 2021 (Approvazione del Piano della performance e dell'aggiornamento del Piano di Azioni Positive dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per il triennio 2021-2023), ha approvato il piano della performance dell'Assemblea legislativa e l'aggiornamento del piano di azioni positive per il triennio 2021-2023.

In riferimento alle assunzioni obbligatorie, l'Assemblea legislativa risulta in regola con il rispetto delle quote d'obbligo previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

In merito alle progressioni verticali, l'Amministrazione si riserva di valutare l'utilizzo di tale istituto nel corso del 2022, anche alla luce delle modifiche alla normativa di riferimento in corso di approvazione.

Pertanto, in considerazione di quanto sopra esposto e a seguito di specifica analisi delle esigenze di personale dell'Assemblea, si ritiene di programmare per l'anno 2021 le assunzioni di personale, a tempo pieno e indeterminato, indicate nella Tabella n. 11.

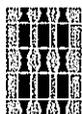


Tabella n. 11

Piano assunzioni anno 2021				
Unità	Profilo	Categoria	Modalità	Spesa (in euro)
2	Istruttore direttivo per la comunicazione	D - posizione giuridica D1	Stabilizzazione (concorso riservato), ai sensi dell'art. 20, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017	67.790,02
1	Istruttore direttivo amministrativo	D - posizione giuridica D1	Concorso pubblico	33.895,01
1	Dirigente management pubblico	Dirigente	Concorso pubblico	63.051,48

Le predette assunzioni di personale sono indispensabili per sopperire, almeno parzialmente, al consistente turn-over di personale verificatosi negli ultimi anni presso l'Assemblea legislativa.

La stabilizzazione di n. 2 precari in categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo per la comunicazione, è necessaria per sopperire alle esigenze del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. in materia di monitoraggio delle trasmissioni delle emittenti radiotelevisive locali.

Il concorso pubblico di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo è necessario, prioritariamente, per le esigenze della Segreteria generale.

Il numero dei dirigenti dell'Assemblea legislativa ha subito, negli ultimi anni, una forte riduzione dovuta al collocamento a riposo di numerosi dipendenti con la medesima qualifica. L'attuale dotazione è pari a 3 dirigenti, di cui n. 1 in aspettativa per svolgere l'incarico di Segretario generale e n. 1 prossimo al collocamento a riposo. Si rende necessario, pertanto, procedere al reclutamento di figure dirigenziali per assicurare la piena funzionalità operativa della struttura assembleare. In quest'ottica, è stata prevista l'assunzione, mediante concorso pubblico, di n. 1 dirigente con profilo "management pubblico" per ricoprire la posizione dirigenziale denominata Dirigente professionale Innovazione amministrativa.

In termini finanziari il piano delle assunzioni per l'anno 2021 trova capienza nel bilancio preventivo annuale 2021 e pluriennale 2021-2023:

Tabella n. 12

Anno 2021				
Spese di personale - Valori bilancio anno 2021/Attuazione piano fabbisogni anno 2021				
Descrizione	Valore finanziario spese personale	Valore piano assunzionale	Riproporzionamento spesa in base alla data di assunzione (2 mesi)	Disponibilità finanziaria
Stanziamiento MISSIONE 1 (al netto del FPV Anno 2020)	6.164.754,75			
Stanziamiento MISSIONE 3	30.000,00			
<b>Totale stanziamenti di spesa di personale</b>	<b>6.194.754,75</b>			



Esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2021	6.031.398,29			
Disponibilità per nuove assunzioni 2021	163.356,46	164.736,52	27.456,09	135.900,37
<b>Anno 2022</b>				
<b>Spese di personale - Valori bilancio anno 2022/Attuazione piano fabbisogni anno 2022</b>				
Descrizione	Valore finanziario spese personale	Valore piano assunzionale	Riproporzionamento spesa in base alla data di assunzione (2 mesi)	Disponibilità finanziaria
Stanziamiento MISSIONE 1	6.307.009,51		0,00	
Stanziamiento MISSIONE 3	30.000,00		0,00	
<b>Totale stanziamenti di spesa di personale</b>	<b>6.337.009,51</b>		<b>0,00</b>	
Esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2022	6.047.514,65		0,00	
Disponibilità per nuove assunzioni 2022	289.494,86	0,00	0,00	289.494,86
<b>Anno 2023</b>				
<b>Spese di personale - Valori bilancio anno 2023/Attuazione piano fabbisogni anno 2023</b>				
Descrizione	Valore finanziario spese personale	Valore piano assunzionale	Riproporzionamento spesa in base alla data di assunzione (2 mesi)	Disponibilità finanziaria
Stanziamiento MISSIONE 1	6.228.516,69		0,00	
Stanziamiento MISSIONE 3	30.000,00		0,00	
<b>Totale stanziamenti di spesa di personale</b>	<b>6.258.516,69</b>		<b>0,00</b>	
Esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2023	5.996.846,03		0,00	
Disponibilità per nuove assunzioni 2023	261.670,66	0,00	0,00	261.670,66

L'Amministrazione si riserva di integrare e aggiornare il presente piano in ragione delle risorse finanziarie nel tempo disponibili, delle cessazioni del personale che si verificheranno - che potrebbero subire variazioni sia in riferimento alla loro distribuzione temporale, tenuto conto che l'adesione a "quota cento", per gli aventi diritto, è meramente opzionale, sia a causa di eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento - e, infine, in esito all'ulteriore analisi qualitativa e quantitativa finalizzata all'individuazione delle professionalità necessarie all'Assemblea.