



Delibera della Giunta Regionale n. 92 del 06/03/2019

Dipartimento 50 - GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

Direzione Generale 14 - Direzione generale per le risorse umane

U.O.D. 92 - STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo

Oggetto dell'Atto:

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2019 2021

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO CHE:

a. la Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, in vigore dal 22 giugno 2017;

b. la definizione del Piano dei fabbisogni, deve tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 *ter* del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute della riforma sugli assetti organizzativi dell'Ente. Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno;

c. la Regione Campania - firmataria del Protocollo di intesa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, approvato con D.G.R. n. 582 del 20 settembre 2017 – è tra le amministrazioni pilota partecipanti alla fase di sperimentazione di metodologie e strumenti per l'implementazione dei decreti attuativi della Riforma Madia, tra cui la *“Gestione delle risorse umane: fabbisogni e valorizzazione del personale”*;

d. l'art. 6, commi 2 e 3, D.Lgs. n.165/2001 dispongono: *“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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. 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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 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,*

dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a registrazione vigente. ,

- e. il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale - redatto in conformità alle disposizioni normative vigenti e alle Linee di indirizzo emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ed entrate in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, avvenuta il 27 luglio 2018 – è finalizzato ad indicare le linee di azione che la Regione Campania intende seguire in merito al fabbisogno di personale, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e del principio di ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione;
- f. ai sensi del D.Lgs. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, la programmazione triennale del fabbisogno delle dotazioni organiche costituisce presupposto per effettuare nuove assunzioni di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Le cessazioni del servizio finora intervenute e quelle che interverranno nel triennio 2019/2021, determineranno una sensibile carenza di personale cui occorrerà necessariamente far fronte con l'assunzione di nuove unità di dipendenti;
- g. con D.G.R. n. 754 del 30 dicembre 2014 è stato approvato il Piano Operativo Annuale 2014 nell'ambito della Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2014-2016. Nello stesso si rileva che *“dalla ricognizione è emerso che non vi sono eccedenze di personale nelle varie categorie e profili professionali e che, anzi, è diffusa l'esigenza di incrementare l'organico”*. Nell'ambito della programmazione triennale 2014/2016, con successiva D.G.R. n. 318 del 28/06/2016 si è approvato il piano operativo annuale 2016. L'atto deliberativo da atto, in premessa, della quantificazione degli spazi assunzionali disponibili ai sensi della normativa allora vigente;
- h. con D.G.R. n. 205 del 4 aprile 2018, è stato dato avvio al percorso di definizione del Piano triennale di fabbisogno di personale della Giunta regionale, rinviando a successivo provvedimento la sua formale approvazione, nel rispetto della normativa statale in materia di assunzioni e limitazioni della spesa di personale. L'atto deliberativo ha sancito nelle premesse che: *“la quantificazione degli spazi occupazionali disponibili per l'anno 2018 (cessazioni anno 2017 più cosiddetti “resti”) per la Giunta regionale ammonta ad oltre € 6.000.000.”*;
- l. con nota prot. del 820906 del 27/12/2018 la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie ha comunicato di avere trasmesso al Ministero dell'Economia e delle Finanze la certificazione, acquisita al protocollo MEF n. 52093 del 29 marzo 2018, della verifica del rispetto degli obiettivi di saldo per l'anno 2017;
- m. dai dati del conto annuale del personale di seguito riportati, si evince la tendenziale e costante riduzione di personale e la conseguente riduzione di tutte le voci di spesa ad esso riferite, ai sensi dell'articolo 1, commi 557, 557 bis e 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n.296, nel corso delle annualità 2015, 2016 e 2017;

Riepilogo Triennio - Personale a tempo indeterminato (Tab.1)

	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)			Mensilità/12			Spese per retribuzioni lorde(Tabb. 12+13)			di cui arretrati anni precedenti di Tabb. 12+13		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
DIRETTORI GENERALI	7	4	16	8,41	7,58	15,5	1.487.295	1.062.879	2.389.330	527.989	0	0
DIRIGENTI	188	204	192	204,37	197,95	193,64	29.613.502	27.872.940	23.456.545	9.723.063	7.899.847	791
CATEGORIA D	1.954	1.923	1.735	2.042,02	1.956,33	1.848,76	83.886.573	81.289.397	78.846.082	343.145	832.384	151.779
CATEGORIA C	1.679	1.696	1.625	1.731,05	1.695,04	1.661,65	55.818.393	53.935.901	53.192.775	563.693	437.966	29.843
CATEGORIA B	585	606	578	616,91	604,01	599,03	17.871.241	17.229.275	17.229.326	115.577	179.830	7.700
CATEGORIA A	307	304	287	317,06	308,73	300,21	7.964.670	7.658.435	7.470.657	33.962	51.894	0
PERSONALE CONTRATTISTA	190	183	183	198,4	184,08	179	3.630.934	3.467.703	3.171.231	0	0	0
RESTANTE PERSONALE	3	3	2	3,65	n.c.	n.c.	421.932	379.025	351.110	0	0	0
TOTALE	4.913	4.923	4.618	5.121,88	4.953,73	4.797,79	200.694.540	192.895.555	186.107.056	11.307.429	9.401.921	190.113
				Tabella 14			55.201.691	70.206.976	59.063.518			
				Totale costo annuo del lavoro(Tabb.12+13+14)			255.896.231	263.102.531	245.170.574			

Riepilogo Triennio - Personale a tempo indeterminato (Tab.1) - Spese medie procapite annue in euro

	Mensilità/12			Spese medie escluso arretrati a.p. (Tab.12+13)			Spese medie per competenze fisse escluso arretrati a.p. (Tab.12)			Spese medie per competenze accessorie escluso arretrati a.p. (Tab.13)			Valori medi per arretrati a.p. di Tab.12			Valori medi per arretrati a.p. di Tab.13		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
DIRETTORI GENERALI	8,41	7,58	15,5	114.067	140.160	154.150	36.433	42.142	49.290	77.634	98.018	104.860	0	0	0	62.781	0	0
DIRIGENTI	204,37	197,95	193,64	97.326	100.899	121.132	47.449	47.551	47.388	49.876	53.348	73.745	0	3	1	47.576	39.905	4
CATEGORIA D	2.042,02	1.956,33	1.848,76	40.912	41.126	42.566	28.943	29.175	29.686	11.969	11.951	12.880	3	161	53	165	264	29
CATEGORIA C	1.731,05	1.695,04	1.661,65	31.920	31.561	31.994	23.423	23.527	23.505	8.497	8.034	8.489	4	54	11	322	205	7
CATEGORIA B	616,91	604,01	599,03	28.781	28.227	28.749	20.657	20.936	20.935	8.124	7.291	7.814	3	95	0	185	203	13
CATEGORIA A	317,06	308,73	300,21	25.014	24.638	24.884	17.901	18.154	18.154	7.113	6.484	6.730	0	43	0	107	125	0
PERSONALE CONTRATTISTA	198,4	184,08	179	18.301	18.838	17.716	18.154	18.500	17.515	147	338	201	0	0	0	0	0	0
RESTANTE PERSONALE	3,65	0	0	115.519	0	0	13.844	0	0	101.674	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale per Istituzione	5.121,88	4.953,73	4.797,79	36.976	36.964	38.677	25.718	25.908	26.055	11.258	11.056	12.623	3	96	24	2.205	1.802	15

I dati tendenziali di consuntivo dell'esercizio 2018, confermano detta riduzione della spesa di personale;

n. il quadro della consistenza numerica di unità necessarie per assolvere ai compiti dell'amministrazione regionale è la risultante del seguente percorso:

n.1. con delibera di Giunta regionale n. 1453 del 3 agosto 2007, pubblicata sul BURC n.51 del 24 settembre 2007, è stata rideterminata la dotazione Organica del personale Ordinario della Giunta Regionale, fissandola come di seguito;

Dotazione organica personale ruolo ordinario delibera 821 del 19/6/2006		ERSAC: Personale in servizio all'entrata in vigore della l.r.1/2007	ERSVA: Personale in servizio all'entrata in vigore della l.r.1/2007	Nuova Dotazione organica personale ruolo ordinario
Categoria A	380	18		398
Categoria B1	636	26		662
Categoria B3	677	41		718
Categoria C	2.629	139	3	2.771
Categoria D1	2.360	2	3	2.365
Categoria D3	1.197	45		1.242
Dirigenti	533	4		537
TOTALE	8.412	275	6	8.693

Personale ruolo speciale ad esaurimento ex L. n. 730/86 delibera n.821 del 19/6/2006	
Categoria A	
Categoria B1	53
Categoria B3	34
Categoria C	427
Categoria D1	37
Categoria D3	213
Dirigenti	
TOTALE n. 764	764

n.2. con delibera di Giunta regionale n. 783 del 9 maggio 2008, pubblicata sul BURC n.24 del 16 giugno 2008, è stata rideterminata la dotazione organica del personale di ruolo della Giunta Regionale; in specie è stata operata la riduzione di 599 unità della dotazione organica. La riduzione è stata così determinata:

- n. 2 posti appartenenti alla categoria "A",
- n. 32 posti appartenenti alla categoria "B1",
- n. 19 posti appartenenti alla categoria "B3",
- n.157 posti appartenenti alla categoria "C",
- n.214 posti appartenenti alla categoria "D1",
- n.115 posti appartenenti alla categoria "D3",
- n. 60 posti di dirigenti.

ALLEGATO "A"

Dotazione organica personale ruolo ordinario	
Categoria A	396
Categoria BI	630
Categoria B3	699
Categoria C	2.614
Categoria DI	2.151
Categoria D3	1.127
Dirigenti	477
TOTALE	8.094

Personale ruolo speciale ad esaurimento ex L. n. 730/86	
Categoria A	
Categoria BI	44
Categoria B3	30
Categoria C	416
Categoria DI	35
Categoria D3	203
Dirigenti	
TOTALE	728

n.3 con delibera n. 634 del 15 novembre 2011 è stato rideterminato l'organico del ruolo della Giunta Regionale. Tale atto ha prodotto la riduzione della dotazione organica del totale dei dipendenti beneficiari della risoluzione del rapporto riducendola conseguentemente del 70% dei 274 posti resisi vacanti. La riduzione di n. 192 posti è stata così determinata:

- n. 1 posto appartenente alla categoria "A",
- n. 10 posti appartenenti alla categoria "B1",
- n. 9 posti appartenenti alla categoria "B3",
- n. 47 posti appartenenti alla categoria "C",
- n. 91 posti appartenenti alla categoria "D1",
- n. 31 posti appartenenti alla categoria "D3",
- n. 3 posti di dirigenti.

La dotazione organica, pertanto, all'esito della detta rideterminazione è così determinata:

Dotazione organica personale ruolo ordinario	
Categoria A	395
Categoria B1	611
Categoria B3	687
Categoria C	2.530
Categoria D1	1.994
Categoria D3	1.062
Dirigenti	459
TOTALE	7.738

Personale ruolo speciale ad esaurimento ex L. n. 730/86	
Categoria A	
Categoria B1	40
Categoria B3	24
Categoria C	400
Categoria D1	27
Categoria D3	193
Dirigenti	
TOTALE	684

n.4 con D.G.R. n. 318 del 28/06/2016 si è disposto al punto 1) di “*confermare, in via transitoria la dotazione organica dell'ente approvata con D.G.R. n. 634 del 15/11/2011, nelle more della sua imminente ridefinizione e di dare atto della disponibilità nell'ambito della stessa dei posti per procedere al trasferimento del personale degli enti di area vasta*”;

n.5 le unità di personale cessate dal servizio nel corso delle annualità 2015, 2016 e 2017, al netto delle categorie protette, ammontano complessivamente a n. 746 per il comparto e n. 23 per la dirigenza. Le unità di personale cessate dal servizio nel corso dell'annualità 2018 ammontano complessivamente a n. 408 del comparto e n. 19 dirigenti.

In sintesi: le unità di personale cessate dal servizio nel corso delle annualità dal 2015 al 2018 ammontano complessivamente a n. 1.154 del comparto e n. 42 dirigenti;

n.6 nel corso dell'anno 2016, in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Delrio) e della L.R. n. 14/2015, si è proceduto, con la richiamata D.G.R. 318/2016, al trasferimento nei ruoli regionali delle unità di personale dichiarate in soprannumero, ai sensi dell'art. 1, commi 421 e 422 della legge 190/2014, dalle Province ubicate nel territorio regionale, pari a n. 206 unità di personale appartenente al comparto e n. 3 dirigenti, già inseriti nella D.O. di cui alla successiva lettera n. 8;

n.7 nel corso del 2018, l'Amministrazione ha svolto i complessi adempimenti connessi al trasferimento nei ruoli regionali di n. 551 unità di personale dei Centri per l'impiego, in attuazione della Legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di Bilancio 2018) - con incremento della dotazione organica a seguito del trasferimento a far data dal 1° giugno 2018 ed in attuazione della D.G.R. n. 253 del 27 aprile 2018 appositamente adottata - ed ha svolto n. 2

partecipazione al finanziamento e trattamento economico, con il conseguente mancato utilizzo, allo stato, delle rilevanti risorse assunzionali disponibili.

n.8 sono state attribuite, nel triennio 2016, 2017 e 2018, n.10 qualifiche dirigenziali a funzionari regionali appartenenti alla L. 28 ottobre 1986, n.730, in esecuzione di altrettante sentenze del Giudice del Lavoro di ricostruzione delle carriere di detto personale;

n.9 in data 22 settembre 2018, utilizzando il sistema informativo SICO - Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche della Ragioneria Generale dello Stato - è stata trasmessa al Ministero delle Economie e delle Finanze, nell'ambito del conto annuale 2017, la rilevazione del personale in servizio, nella quale la dotazione organica vigente è così di seguito determinata:

categoria A1, n. 395;

categorie B1, n. 651;

categorie B3, n. 711 (di cui n. 27 unità di personale appartenente alla L.730/86 ruolo - speciale ad esaurimento);

categoria C1, n. 2.930 (di cui n. 183 unità di personale appartenente alla L.730/86 ruolo - speciale ad esaurimento);

categoria D1, n. 2.021 (di cui n. 23 unità di personale appartenente alla L.730/86 ruolo - speciale ad esaurimento);

categoria D3, n. 1.255 (di cui n. 115 unità di personale appartenente alla L.730/86 ruolo - speciale ad esaurimento)

Dirigenti, n. 270

per un totale di n. 8.233 (di cui n. 348 unità di personale appartenente alla L.730/86 ruolo - speciale ad esaurimento).

Lo stesso Ministero in data 2 ottobre 2018, come risulta dal richiamato sistema SICO, ha certificato la richiamata rilevazione.

All'esito delle pregresse cessazioni dal servizio e delle pregresse assunzioni l'organico del personale di ruolo in servizio al 18 febbraio 2019 della Regione Campania, incluso il personale proveniente dai C.P.I. è il seguente:

categoria A n. 278;

categoria B n. 812, di cui n. 432 posizione economica B1 e n. 380 posizione economica B3;

categoria C n. 1.703;

categoria D n. 1.608, di cui n. 979 posizione economica D1 e n. 629 posizione economica D3;

Dirigenti n. 159.

n.10 con decreti dirigenziali nn. 145 dell'8 novembre 2018 e 147 del 9 novembre 2018, nel prendere atto dei verbali dell'Ispettorato Territoriale di Avellino (nn. 56/812018 del 24/07/2018 e n. 85/812018 del 09/10/2018), è stata disposta l'assunzione nei ruoli della Giunta regionale della Campania di n. 2 centralinisti non vedenti per essere adibiti ai centralini presso le sedi territoriali del Genio Civile di Avellino ed Ariano Irpino, rinviando l'immissione in servizio degli interessati all'avvenuta approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale. Al riguardo, anche alla luce delle sollecitazioni in tale senso presentate dalle associazioni di categoria, occorre procedere alla verifica della copertura degli obblighi ex Legge 29 marzo 1985, n. 113 (centralinisti non vedenti) presso le sedi regionali, mediante ricognizione tecnica, da svolgersi in collaborazione tra la D.G. "Università, Ricerca ed Innovazione" e la D.G. "Risorse Umane", delle postazioni di centralino telefonico aventi le caratteristiche descritte dall'art. 3, comma 2 della Legge n. 113/1985 che risultino non presidiate da centralinisti non vedenti. In esito a detta verifica, che dovrà svolgersi in un quadro di razionalizzazione ed aggiornamento degli strumenti di telefonia degli uffici regionali, si potrà procedere ad eventuali assunzioni obbligatorie, secondo le modalità descritte dalla citata legge. Dette eventuali assunzioni obbligatorie, alla luce delle indicazioni della Funzione Pubblica non impattano, comunque, sull'utilizzo degli spazi assunzionali;

n.11 l'articolo 1, comma 3, della L.R. n.1 del 18 gennaio 2016 prevede che: *"La Giunta regionale individua, con deliberazione, le risorse umane, logistiche, strumentali e finanziarie dell'Agenzia per il lavoro e l'istruzione (ARLAS) che sono trasferite alla direzione regionale competente in materia, previa concertazione con le organizzazioni sindacali..."*. A tal fine, con nota prot. 38832 del 16 marzo 2018, è stato acquisito parere positivo della Ragioneria Generale dello Stato che, prendendo atto di quanto già rappresentato dalla Direzione Generale per le Risorse Umane in ordine alla natura giuridica dell'ente soppresso ed al previo espletamento di procedure concorsuali nel reclutamento delle unità interessate, ha espresso assenso al trasferimento del personale a tempo indeterminato di detta soppressa Agenzia ARLAS nei ruoli della Giunta *"nei limiti delle risorse disponibili, purché risulti garantita la sostenibilità finanziaria a regime della relativa spesa ed in ogni caso l'equilibrio di bilancio della Regione"*. In conformità a tali indicazioni, all'atto del trasferimento del personale interessato nei ruoli regionali, si procederà pertanto all'acquisizione delle risorse finanziarie precedentemente destinate alla spesa di personale della soppressa Agenzia sugli ordinari capitoli di spesa di personale. Al personale trasferito si applica il contratto integrativo decentrato della Giunta Regionale con i relativi emolumenti accessori; vengono pertanto meno gli istituti contrattuali accessori precedentemente in godimento presso la soppressa Agenzia;

SOLLECITO ESPIRIANTIERI del procedimento – da concertare con il MIUL e la I.UTIZIONE PUBBLICA per i profili di competenza degli stessi – finalizzato all'immissione nei ruoli regionali di n. 15 unità di personale complessive..." con riguardo al personale a tempo indeterminato della Agenzia ARCADIS, soppressa ai sensi dell'art. 4, comma 3 della L.R. 23 dicembre 2016, n.38. Con successiva D.G.R. n. 780 del 12/12/2017, si è ribadito che resta ferma "la facoltà di riavviare e definire il procedimento di cui alla citata DGR 261/2017 per l'immissione nei ruoli regionali di n. 15 unità di personale al venir meno delle limitazioni e dei vincoli assunzionali attualmente gravanti per legge in capo all'amministrazione regionale". Da ultimo, con D.G.R. n. 892 del 28/12/2018 si è disposto, tra l'altro, al punto 3, il "trasferimento del personale a tempo indeterminato in servizio presso ARCADIS di cui all'elenco allegato sub 1 alla DGR 780/2017 con decorrenza dal 1.4.2019 nei ruoli della Agenzia regionale protezione ambientale Campania". L'atto deliberativo evidenzia altresì "...la facoltà di riavviare e definire il procedimento di cui alla citata D.G.R. 261/2017 per l'immissione nei ruoli regionali del suddetto personale al venir meno delle limitazioni e dei vincoli assunzionali attualmente gravanti per legge in capo all'Amministrazione regionale, in base alle esigenze delle strutture regionali alle quali sono assegnati". Al riguardo va evidenziato che, successivamente all'approvazione della D.G.R. n. 892/2018, la Regione è uscita dal regime sanzionatorio di cui all'art. 9, comma 1 *quinquies* del D.L. 24 giugno 2016, n.113, convertito, con modificazioni, con la Legge 7 agosto 2016, n.160 e che gran parte del personale (n. 50 unità) a tempo indeterminato di ARCADIS, risulta assegnato temporaneamente in regime di distacco presso gli uffici della Giunta o dell'Agenzia per le Universiadi ai sensi delle sopra richiamate delibere. La residua parte del personale a tempo indeterminato di ARCADIS risulta altresì assegnata temporaneamente presso ARPAC (n. 12 unità), nonché presso il Consiglio regionale (n. 6 unità). Si rende pertanto necessario procedere, anche al fine di garantire omogeneità della procedura e d'intesa con le Strutture firmatarie di detti atti deliberativi, all'immissione nei ruoli della Giunta dell'intero contingente del personale a tempo indeterminato di ARCADIS (n. 68 unità). Ciò anche alla luce di quanto rappresentato dalle Direzioni Generali presso le quali presta servizio detto personale in sede di ricognizione del fabbisogno nella quale è emersa la necessità di procedere al reclutamento, sia a livello quantitativo che qualitativo, di dati profili professionali, in prevalenza tecnici; profili professionali posseduti dal personale a tempo indeterminato ARCADIS. Ciò anche alla luce dell'imminente definitiva chiusura dell'Agenzia, prevista dalla D.G.R. n. 892/2018. Tali risorse sono necessarie per soddisfare i fabbisogni emersi; corollario di quanto detto è che tale personale, per le ragioni or dette, dovrà svolgere le proprie attività esclusivamente ed in modo effettivo presso le strutture regionali, con esclusione di qualsivoglia procedura di mobilità volontaria in uscita e/o comando e/o distacco od analoghi istituti, fatte salve le guarentigie statutarie e regolamentari relative all'ordinamento degli Uffici del Consiglio

supporto degli organi politici, privilegiando le risorse umane di provenienza pubblica, anche al fine del contenimento dei costi. Le procedure di trasferimento, di detto personale nei ruoli della Giunta saranno conformi alle indicazioni già rese dalla Ragioneria Generale dello Stato con riferimento alla fattispecie del tutto analoga del personale ARLAS, ovvero a valere sulla capacità assunzionale disponibile e verificando il rispetto del principio del previo espletamento di procedure concorsuali da parte delle unità interessate al trasferimento. In conformità a tali indicazioni, all'atto del trasferimento del personale interessato nei ruoli regionali, si procederà all'acquisizione delle risorse finanziarie precedentemente destinate alla spesa di personale della soppressa Agenzia sugli ordinari capitoli di spesa di personale. Al personale trasferito si applicano il CCNL Funzioni locali ed il contratto integrativo decentrato della Giunta Regionale con i relativi emolumenti accessori; conseguentemente vengono meno gli istituti contrattuali accessori precedentemente in godimento presso la soppressa Agenzia;

o. il quadro delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione regionale è la risultante del seguente percorso:

o.1. la Direzione Generale per le Risorse Umane ha avviato una revisione del sistema dei profili professionali dell'amministrazione, volta all'adeguamento delle strutture organizzative regionali in coerenza con le politiche prioritarie ed emergenti della Regione Campania riferibili agli obiettivi strategici ed operativi come individuati nel Piano della Performance (il più recente dei quali è il Piano della Performance 2019/2021, approvato con D.G.R. n. 87 del 6 marzo 2019), e con la necessità di evoluzione e modernizzazione delle strategie organizzative dell'amministrazione. All'esito del descritto processo di revisione è stato adottato il nuovo sistema dei profili professionali e catalogo delle competenze per il personale della Giunta regionale della Campania appartenente alle categorie C e D approvato con D.D n. 20 del 16 marzo 2017, nonché di quello appartenente alle categorie A e B, approvato con D.D. n. 53 del 24 luglio 2018;

o.2. con nota prot. 800216 del 14 dicembre 2018, il Direttore Generale per le Risorse Umane ha richiesto alle Direzioni Generali ed agli Uffici Speciali di individuare il fabbisogno dei profili professionali nell'ambito delle strutture ad essi afferenti. In conformità alle indicazioni delle richiamate Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica, si è richiesto alla dirigenza apicale di procedere ad un'analisi delle professionalità che mancano e mancheranno, con riferimento alle pregresse cessazioni dal servizio e quelle stimate per il 2019 e 2020, ai fini del raggiungimento degli obiettivi della performance;

o.3. tutti gli uffici regionali hanno riscontrato detta richiesta, rilevando la carenza di alcune specifiche professionalità necessarie per l'espletamento delle attività di competenza ed illustrando i profili necessari ai fini dello svolgimento dei compiti istituzionali, dando altresì

nel anno 2019, secondo quanto riportato nell'allegato A. Il detto allegato, in relazione agli anni 2020 e 2021, individua le risorse da assumere tenendo conto – previsionalmente – del numero delle risorse umane collocate in quiescenza, rispettivamente, degli anni 2019 e 2020.

p. dalla ricognizione dei profili, in termini quantitativi e qualitativi, innanzi evidenziata è emerso che:

p.1. non vi sono eccedenze di personale nelle varie categorie e profili professionali e che, anzi, è diffusa l'esigenza di incrementare l'organico a causa dell'elevato numero di cessazioni dal servizio intervenute negli ultimi anni e non accompagnate da procedure assunzionali finalizzate alla loro sostituzione, nonché della proiezione delle cessazioni nel biennio 2019/2020;

p.2. l'attuale dotazione organica, divisa per categorie, necessita di ulteriori interventi in relazione al fabbisogno necessario al raggiungimento di obiettivi specifici;

p.3. è necessario procedere, nell'ambito dei posti disponibili, ad una diversa articolazione delle professionalità nell'ambito delle categorie e dell'area della dirigenza.

Dalla ricognizione descritta alla precedente lettera o.3 risulta, dal punto di vista quantitativo, che per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il personale di ruolo in servizio di qualifica non dirigenziale deve essere integrato, nell'anno 2019, come segue:

- di n. 36 unità, in ordine alla categoria B;
- di n. 197 unità, in ordine alla categoria C;
- di n. 385 unità, in ordine alla categoria D.
- totale fabbisogno comparto anno 2019: n. 618 unità;

Va evidenziato che l'art. 12, comma 2 del vigente CCNL Funzioni Locali dispone che: *“Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria...”*. Ciò stante, il reclutamento dall'esterno mediante concorso pubblico e stabilizzazione, nonché quello interno esperito mediante progressione verticale, avverrà con inquadramento in dette posizioni economiche iniziali. Ciò non vale, invece, per le unità di personale già inquadrate nella posizione giuridica iniziale D3 e coinvolte nelle procedure di trasferimento nei ruoli regionali descritte ai punti n.11 ed n.12, cui si applica il successivo comma 5 che prevede, tra l'altro che per tale personale: *“sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria”*;

In ordine ai dirigenti, l'organico deve essere integrato fino al limite di n. 111 unità, corrispondente alla differenza tra le strutture ordinamentali, previste dalla D.G.R. 295/2016 e ss.mm.ii. e fissate in n. 270 dalla Delibera della Giunta Regionale n. 819 del 04/12/2018, ed il personale di ruolo in servizio pari a n. 159 unità. Giova al riguardo evidenziare che l'amministrazione regionale ha, inoltre, in essere, nel rispetto dei contingenti previsti, incarichi dirigenziali a tempo determinato per n. 6 unità ex art. 19, comma 5 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii e per n. 21 unità ai sensi del successivo comma 6.

descritta alla lettera n.9, nonché delle nuove competenze acquisite dall'amministrazione regionale descritte alle lettere n.11 ed n. 12, necessitano le seguenti risorse umane: n. 278 unità di categoria A, n. 473 unità di categoria B1 (comprese n. 2 unità di centralinisti non vedenti), n. 389 unità di categoria B3, n. 1.914 unità di categoria C, n. 1.392 unità di categoria D1, n. 696 unità di categoria D3, n. 270 dirigenti, per un totale di n. 5.412 unità, di cui 5.142 appartenenti al comparto. Tale dotazione organica risulta ridotta in notevole misura rispetto all'ultima approvata descritta alla lettera n.9. Con i piani annuali delle assunzioni 2020 e 2021 si procede al reclutamento di nuove unità in sostituzione del personale cessato nell'anno precedente, entro i limiti di detta dotazione organica;

q. l'intervento di integrazione del personale viene realizzato in ossequio al principio della riduzione programmata delle spese di personale;

r. nel secondo e terzo anno del triennio di riferimento e comunque nel periodo di vigenza delle graduatorie delle procedure selettive, si procederà, alla totale copertura dei posti che si renderanno vacanti ai sensi dell'art.1, comma 361, Legge n. 145/2018 e ss.mm.ii;

s. l'attuale capacità assunzionale della Regione Campania, aggiornata rispetto a quella già sancita nelle DD.G.R. nn. 318/2016 e 205/2018 - calcolata sulla base delle cessazioni maturate nel tempo come di seguito riportate e delle norme in materia di limiti alle assunzioni nell'avvicendamento del personale (cd. *turnover*), in conformità alle indicazioni in ordine al computo degli spazi assunzionali rese dal Dipartimento della Funzione Pubblica al punto 2.2 delle richiamate Linee Guida - viene di seguito descritta. Dette Linee guida espressamente sanciscono, tra l'altro, che le risorse "*necessarie per l'assunzione delle categorie protette....nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni*"; pertanto, non sono state conseguentemente computate le economie derivanti dalla cessazione del personale appartenente alle categorie protette, ovvero coinvolto in processi di mobilità presso altri enti pubblici. Come sopra evidenziato, nel corso del triennio 2016/2018 non si è proceduto ad alcuna assunzione di personale, fatta eccezione per gli adempimenti volti alla ricollocazione del personale provinciale dichiarato in soprannumero, in attuazione dapprima della Legge "Del Rio" e poi della L. n. 205/2017, oltre a limitate mobilità con scambio compensativo presso altre pp.aa. (peraltro, irrilevanti ai fini del computo degli spazi assunzionali). Si precisa che, in conformità alle prevalenti indicazioni rese dalla Magistratura contabile, si è applicata, in via prudenziale ed in base al principio "*tempus re-git actum*", la quota di turnover prevista per l'anno nel quale è maturata la capacità assunzionale, ovvero il 25% per il computo degli spazi occupazionali 2016/2018 (personale cessato 2015/17), incluso il personale dirigenziale. In base allo stesso principio, nel calcolo dei risparmi

Spazi occupazionali 2016 – Economie per cessazioni anno 2015, tenendo conto della quota di turnover al 25%

Categoria	Numero Dipendenti cessati	Retribuzione Tabellare (12 mensilità)	I.V.C. (12 mensilità)	13 ^a Mensilità (Tab. + IVC)	Totale Retribuzione	Oneri Riflessi	Costo complessivo per unità	Risparmi per categorie
A	4	16.314,57	122,40	1.369,75	17.806,72	6.280,96	24.087,68	96.350,72
B1	16	17.244,71	129,36	1.447,84	18.821,91	6.639,05	25.460,96	407.375,38
B3	23	18.229,92	136,68	1.530,55	19.897,15	7.018,32	26.915,47	619.055,85
C	73	19.454,15	145,92	1.633,34	21.233,41	7.489,66	28.723,07	2.096.784,08
D1	71	21.166,71	158,76	1.777,12	23.102,59	8.148,98	31.251,57	2.218.861,47
D3	64	24.338,14	182,52	2.043,39	26.564,05	9.369,94	35.933,99	2.299.775,05
DIR.	9	39.979,27	290,52	3.355,82	43.625,61	15.388,06	59.013,67	531.122,99
TOTALE ECONOMIE PER CESSAZIONI ANNO 2015								8.269.325,54
TOTALE	260							

QUOTA TURNOVER 25,00% 2.067.331,47

Spazi occupazionali 2017 – Economie per cessazioni anno 2016, tenendo conto della quota di turnover al 25%

Categoria	Numero Dipendenti cessati	Retribuzione Tabellare (12 mensilità)	I.V.C. (12 mensilità)	13 ^a Mensilità (Tab. + IVC)	Totale Retribuzione	Oneri Riflessi	Costo complessivo per unità	Risparmi per categorie
A	2							

BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA		14,57	122,40	1.369,75 <i>n. 20 del 8 Aprile 2019</i>	17.806,72	6,2	PARTE I  Atti della Regione	6	
B1	10	17.244,71	129,36	1.447,84	18.821,91	6.639,05	25.460,96	254.609,61	
B3	9	18.229,92	136,68	1.530,55	19.897,15	7.018,32	26.915,47	242.239,25	
C	53	19.454,15	145,92	1.633,34	21.233,41	7.489,66	28.723,07	1.522.322,69	
D1	80	21.166,71	158,76	1.777,12	23.102,59	8.148,98	31.251,57	2.500.125,60	
D3	36	24.338,14	182,52	2.043,39	26.564,05	9.369,94	35.933,99	1.293.623,46	
DIR.	7	39.979,27	290,52	3.355,82	43.625,61	15.388,06	59.013,67	413.095,66	
TOTALE ECONOMIE PER CESSAZIONI ANNO 2016								6.274.191,63	
TOTALE	197						TURNOVER 25,00%	1.568.547,96	

Spazi occupazionali 2018 – Economie per cessazioni anno 2017, tenendo conto della quota di *turnover* al 25%

Categoria	Numero Dipendenti cessati	Retribuzione Tabellare (12 mensilità)	I.V.C. (12 mensilità)	13 [^] Mensilità (Tab. + IVC)	Totale Retribuzione	Oneri Riflessi	Costo complessivo per unità	Risparmi per categorie
A	4	16.314,57	122,40	1.369,75	17.806,72	6.280,96	24.087,68	96.350,72
B1	6	17.244,71	129,36	1.447,84	18.821,91	6.639,05	25.460,96	152.765,77
B3	16	18.229,92	136,68	1.530,55	19.897,15	7.018,32	26.915,47	430.647,55
C	72	19.454,15	145,92	1.633,34	21.233,41	7.489,66	28.723,07	2.068.061,01
D1	119	21.166,71	158,76	1.777,12	23.102,59	8.148,98	31.251,57	3.718.936,82
D3	65	24.338,14	182,52	2.043,39	26.564,05	9.369,94	35.933,99	2.335.709,03
DIR.	7	39.979,27	290,52	3.355,82	43.625,61	15.388,06	59.013,67	413.095,66

TOTALE	289	TURNOVER 25,00%	2.303.891,73
---------------	------------	------------------------	---------------------

Spazi occupazionali 2019 – Economie per cessazioni anno 2018, con turnover al 100%

Categoria	Numero Dipendenti cessati	Retribuzione Tabellare (12 mensilità)	I.V.C. (12 mensilità)	13 [^] Mensilità (Tab. + IVC)	Totale Retribuzione	Oneri Riflessi	Costo complessivo per unità	Risparmi per categorie
A	11	16.938,57	122,40	1.421,75	18.482,72	6.519,41	25.002,13	275.023,39
B1	21	17.904,71	129,36	1.502,84	19.536,91	6.891,25	26.428,16	554.991,43
B3	21	18.927,12	136,68	1.588,65	20.652,45	7.284,74	27.937,19	586.680,96
C	119	20.198,15	145,92	1.695,34	22.039,41	7.773,96	29.813,37	3.547.791,03
D1	169	21.976,71	158,76	1.844,62	23.980,09	8.458,50	32.438,59	5.482.121,80
D3	67	25.269,34	182,52	2.120,99	27.572,85	9.725,77	37.298,62	2.499.007,48
DIR.	19	39.979,27	290,52	3.355,82	43.625,61	15.388,06	59.013,67	1.121.259,65
TOTALE ECONOMIE PER CESSAZIONI ANNO 2018								14.066.875,79
TOTALE	427							

Si precisa che, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di turnover, la Direzione Generale per le Risorse Umane ha quantificato - con nota prot. n. 012691 del 08/01/2019 – in € **20.006.646,94** le risorse complessivamente disponibili per nuove assunzioni - al netto degli accessori - per l'effetto delle economie derivate dalla cessazione del personale nel corso delle annualità 2015, 2016, 2017 e 2018 non ancora utilizzate per assunzioni nelle medesime annualità; il dato limitato alle cessazioni intervenute nel triennio 2015/2017, parametrato sulla base delle quote di turnover previste dalla legislazione vigente, ammonta a € **5.939.771,15**;

DATO ATTO:

a. che la Giunta regionale è tenuta a:

a.1. concludere il procedimento di assunzione nei ruoli della Giunta regionale della Campania di n. 2 centralinisti non vedenti per essere adibiti ai centralini presso le sedi territoriali del Genio Civile di Avellino ed Ariano Irpino, come richiamato in premessa,

a.2. concludere il processo concernente il trasferimento nei ruoli regionali delle n. 25 unità di personale a tempo indeterminato ARLAS, in esito alla soppressione dell'Agenzia, art. 1 della L.R. n. 1/2016, secondo le modalità descritte alla lettera n. 11 delle premesse;

a.4. procedere al previo esperimento delle procedure di mobilità;

b. che alla luce dei principi dettati dall'art. 17, comma 1, lettera c) della L.124/2015, corrisponde a buona amministrazione lo svolgimento di procedure concorsuali in forma centralizzata o aggregata con effettuazione delle prove in ambiti territoriali ampi;

c. dei principi generali in ordine all'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici nel periodo di loro vigenza, al fine tra l'altro, di ottenere i conseguenti vantaggi di risparmio di spesa e semplificazione procedurale;

DATO ATTO ALTRESI' CHE:

a. le assunzioni dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 1 *quinquies* del D.L. 24 giugno 2016, n.113, convertito, con modificazioni, con la Legge 7 agosto 2016, n.160;

b. con L.R. n. 61 del 29/12/2018 è stato approvato il "Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2019/2021 della Regione Campania", il cui allegato 7 attesta il rispetto degli equilibri di bilancio;

c. con D.G.R. n. 87 del 06/03/2019 è stato approvato il Piano della Performance per gli anni 2019/2021;

d. è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 con D.G.R. n.234 del 24 aprile 2018 ed altresì istituito il Comitato Unico di Garanzia della Giunta e del Consiglio regionale della Campania (CUG) ai sensi della L.R.1/2012 e costituito con D.D. n. 1 del 13/01/2016;

e. l'Amministrazione regionale ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, comma 8, D.L. 66 del 24/4/2014, convertito in L. n. 89 del 23/6/2014;

f. è stata effettuata la verifica delle capacità assunzionali e dei tetti di spesa, giusta nota della Direzione Generale per le Risorse Umane prot. n. 012691 del 08/01/2019. Le capacità assunzionali disponibili sono dettagliatamente illustrate di seguito; da detta nota si evince che le assunzioni programmate nel triennio 2019/2021 rientrano ampiamente nel tetto del valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013. Nella nota sono altresì illustrate, in conformità al punto 2.2. delle Linee Guida, la copertura finanziaria delle nuove assunzioni a valere sul Bilancio 2019/2021, le spese sostenute per il personale in comando o analogo istituto, i potenziali maggiori oneri da sostenere sia nel caso di rientro in servizio del personale in mobilità temporanea presso altre pp.aa. che nell'ipotesi di ritorno al tempo pieno del personale attualmente in *part-time*, nonché l'entità della limitazione di spesa per le tipologie di rapporti flessibili ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31/05/2010 n. 78, convertito con

g. non risultano:

- eccedenze di personale, come emerso in sede di analisi del fabbisogno presso gli uffici e già sopra illustrato;

- graduatorie vigenti, giusta nota della Direzione Generale per le Risorse Umane prot. n. 012689 del 08/01/2019;

h. con nota prot. del 820906 del 27/12/2018, la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie ha comunicato di avere trasmesso al Ministero dell'Economia e delle Finanze la certificazione della verifica del rispetto degli obiettivi di saldo per l'anno 2017;

i. in materia di politiche di reclutamento, tra l'altro, il Commissario ad acta per l'attuazione del Piano di Stabilizzazione finanziaria della Regione Campania, con decreto commissariale n. 1 del 28 dicembre 2012, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania n. 2 del 9 Gennaio 2013, prevedeva alcune misure finalizzate alla riduzione del personale regionale. In particolare, la misura 25 prevedeva la riduzione dell'organico regionale. Nel corso degli anni 2013-2018 non si è proceduto ad alcuna assunzione se non quelle direttamente conseguenti dall'esecuzione di sentenze o dall'attuazione della normativa statale in materia di riordino delle funzioni provinciali. Ciò ha portato ad una riduzione dell'organico regionale in detto periodo pari a n. 1488 unità, al netto delle assunzioni conseguenti al riordino delle funzioni provinciali. Va altresì evidenziato che l'amministrazione regionale, per l'effetto dell'adozione di interventi organizzativi ordinamentali, ha ridotto, nello stesso periodo, le posizioni dirigenziali da n. 459 a 270. Attesa la rilevante riduzione del personale in servizio del comparto, si è proceduto ad una costante opera di razionalizzazione ed ottimizzazione della distribuzione di detto personale. Nel corso dell'anno 2018, anche in conformità al punto 4 delle richiamate Linee guida del D.F.P., la mobilità interna del personale ha avuto un particolare impulso ed ha riguardato ben n. 710 unità di personale, ovvero oltre il 15% del personale del comparto. In tale ambito, sono stati altresì attivati processi di assegnazione straordinaria e temporanea di personale che hanno riguardato n. 5 Direzioni Generali coinvolte nell'attuazione di progetti strategici;

l. in considerazione della cessazione delle funzioni del Commissario *ad acta* (prorogato con periodicità fino al 9 marzo 2017) e di quanto rappresentato dalle Direzioni Generali per le Risorse Finanziarie (con nota prot. n.2018.0799223 del 14 dicembre 2018), per le Risorse Umane (con nota prot. n. 2018.0821977 del 27 dicembre 2018) e per le Risorse Strumentali (con nota prot. n. 2018.0807261 del 18 dicembre 2018), nonché dall'Ufficio Speciale per il controllo e la vigilanza su enti e società partecipate (con nota prot. n. 2018.0799105 del 14 dicembre 2018), in ordine alle attività svolte ed ai risultati raggiunti, sono venuti meno i presupposti sottesi al Piano di stabilizzazione finanziaria previsto dall'art. 14, comma 22 del D.L.

nell'esercizio ordinario delle attività. Tanto è stato comunicato al Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota prot. 001063/UDCP/GAB/GAB del 16/01/2019;

CONSIDERATO CHE i fabbisogni di personale espressi dalle strutture organizzative dall'Amministrazione sono volti ad intervenire prioritariamente su ambiti di professionalità e di competenze tali da consentire il processo di rafforzamento della dotazione di personale delle strutture organizzative attraverso la traslazione verso l'alto del sistema professionale regionale, anche in raffronto ad amministrazioni territoriali avente carattere omogeneo con la Giunta regionale ed in coerenza con le funzioni di programmazione e governo del sistema territoriale, con l'inserimento sia di specialismi coerenti con le funzioni istituzionali, sia di ruoli di raccordo per rafforzare la tenuta e lo sviluppo organizzativo dell'amministrazione. L'individuazione di detti profili prioritari e/o emergenti è ritenuta indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi delle politiche regionali e per la copertura delle necessità di innovazione;

RITENUTO pertanto, che all'esito del percorso intrapreso dall'Amministrazione - al fine della revisione del sistema dei profili professionali dell'amministrazione, in coerenza con le politiche prioritarie ed emergenti della Regione Campania riferibili agli obiettivi strategici ed operativi come individuati nel Piano della Performance - sono stati individuati necessari alla funzionalità dell'amministrazione, nell'ambito delle categorie B, C e D, i seguenti profili professionali:

Categoria B:

Collaboratore amministrativo
Operatore amministrativo
Operatore tecnico

Categoria C:

Istruttore amministrativo
Istruttore comunicazione e informazione
Istruttore legislativo
Istruttore policy regionali
Istruttore risorse finanziarie
Istruttore sistemi informativi e tecnologie
Istruttore tecnico

Categoria D:

Funzionario amministrativo
Funzionario risorse finanziarie
Funzionario legislativo
Funzionario tecnico

Fu	BOLLETTINO UFFICIALE della REGIONE CAMPANIA	zione e informazione n. 20 del 9 Aprile 2019
Fu		ione e controllo di gestione
Funzionario policy regionali		
Funzionario sistemi informativi e tecnologie		

TENUTO CONTO CHE il programma triennale riguarda:

a. l'articolazione dei posti da destinare alle assunzioni alle quali l'amministrazione è vincolata, anche obbligatorie ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n.68. Al riguardo si evidenzia che dall'ultimo prospetto informativo annuale del 31/01/2019 presentato dall'Amministrazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si evince il totale adempimento delle quote d'obbligo, con anzi un'eccedenza nell'assunzione delle quote d'obbligo pari a n. 36 unità disabili e n. 7 unità di categorie protette;

b. l'articolazione dei posti che si intende destinare a procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo previste dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, a termini del quale *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, 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 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. [...]”*. Al riguardo, emerge l'esigenza di avvalersi della facoltà normativa, che costituisce strumento funzionale alla *“traslazione verso l'alto del sistema professionale regionale”* emersa in sede di fabbisogno di personale. Peraltro, l'istituto garantisce, sul fronte della spesa di personale effettivamente sostenuta, un notevole risparmio per l'amministrazione. In tal modo sarà data, dopo oltre 12 anni dalla precedente tornata di progressioni verticali, un'opportunità al personale regionale di dimostrare lo sviluppo della propria professionalità conseguito sia con l'espletamento del servizio che con l'acquisizione di titoli di competenza e culturali. Ciò in una procedura selettiva, atteso il numero di potenziali candidati rispetto al delimitato numero di posti a concorso indicati ai punti 6.1.3 e 6.2.1. del deliberato. Su tale istituto è intervenuta la Sezione Regionale di Controllo per la Campania della Corte dei Conti che, con deliberazione n. 140/2018, ha precisato che: *“il numero dei posti da ripartire fra procedura di verticalizzazione e accesso esterno va inteso per capita e non per valore finanziario”*;

c. l'articolazione dei posti da ricoprire mediante mobilità esterna ai sensi delle seguenti disposizioni:

all'articolo 1, comma 2, [...], prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.” (c.d. mobilità d'ufficio);

- art. 30, comma 2 bis, D.L.gs. n.165/2001 per il quale: *“Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.”*. Il citato primo comma così dispone: *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.”* (c.d. mobilità volontaria). La mobilità volontaria viene attivata su una quota fino al 20% dei posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per le categorie B, C, D, (al netto di eventuali precedenza, progressioni verticali, stabilizzazioni e collocamento del personale in disponibilità), nonché per la dirigenza. A tale scelta (*rectius*: della mobilità fino al 20%), conducono le seguenti motivazioni:

c.1) il principio della razionale gestione delle risorse umane, riconosciuto dall'art. 6, comma 2, D.L.vo n.165/2001, per il quale, tra l'altro: *“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”*. Nel caso di specie, la scelta dello strumento del corso-concorso in forma centralizzata, prevista dal “Piano per il Lavoro” descritto al successivo punto e), è dettata dall'esigenza di perseguire l'obiettivo di un forte ricambio generazionale, reso quanto mai necessario ed impellente per le Pubbliche Amministrazioni sia per soddisfare l'esigenza occupazionale dei giovani, sia per sopperire all'urgenza di dare una risposta efficace alla sfida dell'efficientamento dell'amministrazione. La Regione con la procedura del “corso-concorso unico” ha la concreta opportunità di realizzare il necessario

che li pongano in grado di confrontarsi con successo con le opportunità offerte dall'innovazione tecnologica e con le nuove e sempre più articolate istanze rivolte al sistema pubblico dai cittadini. E ciò in linea anche con i più recenti orientamenti della normativa in materia di pubblico impiego, dove emerge sempre più evidente l'attenzione alle necessità di riorganizzazione dell'assetto organizzativo delle PP.AA., alla promozione del ricambio generazionale, alle esigenze di far fronte ai cambiamenti dei processi lavorativi indotti dall'utilizzo delle nuove tecnologie, dalle innovazioni legislative e di policy. La procedura del "corso-concorso unico", per di più, porterà all'arricchimento delle amministrazioni pubbliche aderenti con l'assunzione di personale qualificato e già formato, che sarà dotato altresì, di competenze necessarie a supportare processi di sviluppo locale sostenibile coerenti con gli obiettivi comunitari e nazionali;

c.2) il grande contributo dato dall'amministrazione regionale ai processi di ricollocazione del personale provinciale dichiarato in soprannumero dalle Province ubicate nel territorio regionale, ai sensi dell'art. 1, commi 421 e 422 della legge 190/2014 - il cui esito ha comportato il trasferimento nei ruoli regionali di n. 206 unità appartenenti al comparto e di n. 3 dirigenti - nonché del personale provinciale addetto ai centri per l'impiego, anch'esso collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, il cui esito ha comportato il trasferimento nei ruoli regionali di n. 551 unità di personale del comparto;

c.3) la considerazione che, in termini di sostenibilità finanziaria, l'espletamento delle procedure concorsuali, relative all'accesso alle posizioni economiche iniziali C1 e D1, garantisce un concreto risparmio, rispetto alle procedure di mobilità che riguardano, necessariamente personale già con una data anzianità di servizio e, conseguentemente, comportante maggiori oneri stipendiali.

Alla luce di quanto evidenziato nelle lettere da c.1) a c.3), si ritiene, quindi, che la previsione della mobilità nella misura fino al 20% costituisca una misura ragionevole, tenuto conto altresì dell'elevato numero di unità già recentemente transitate nei ruoli regionali per altrettanti percorsi di mobilità (c.2), nonché di quelle che devono transitare nei medesimi ruoli per l'effetto della soppressione di Agenzie regionali (ARLAS e ARCADIS, lettere n.11 e n.12 delle premesse). Al riguardo, si evidenzia, infatti, che Amministrazioni centrali dello Stato (Ministero dell'Interno) le quali hanno operato analoghi processi di ricollocazione, non hanno ritenuto di dover riservare alla mobilità alcun posto nel Piano triennale 2018/2020;

d. l'articolazione dei posti che si intende destinare a procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, ai termini del quale: *"Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non*

possegga tutti i seguenti requisiti: a) risultati titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.”. Al riguardo emerge l'opportunità di avvalersi della facoltà prevista. Ciò sulla base delle esigenze manifestate dalle Direzioni Generali che hanno utilizzato contratti di lavoro flessibile (nota prot. 0109518 del 18/02/2019 della Direzione Generale per la Difesa Suolo ed Ecosistema che precisa che n. 28 unità risultavano titolari di rapporto di lavoro flessibile fino alla data del 30/09/2017, nonché nota prot. 139630 del 01/03/2019 della Direzione Generale per il Governo del Territorio, i Lavori Pubblici e la Protezione Civile che precisa che prestano servizio n. 6 figure professionali, titolari di rapporto di lavoro flessibile), ed al fine di garantire il superamento del precariato, peraltro assai delimitato nella Giunta Regionale della Campania, nonché la valorizzazione delle competenze professionali acquisite, con contratto flessibile, nell'amministrazione regionale. Le procedure di stabilizzazione seguiranno le indicazioni condivise dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, così come risultanti dal “Documento sull'applicazione dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e delle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni” (doc. n. 18/21/CR5/C1-C7) del 15 febbraio 2018, trasmesso con nota prot. n. 847/C1PERS/C7SAN del Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, con particolare riferimento alla tipologia dei rapporti contrattuali utili alla acquisizione del requisito di accesso alle procedure di stabilizzazione. Le stabilizzazioni sono effettuate nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, in modo tale che le assunzioni speciali derivanti dai percorsi delle stabilizzazioni ex art. 20, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 siano ampiamente contenute, nel piano occupazionale 2019, entro il limite massimo del 50% delle risorse complessivamente destinate ai complessivi fabbisogni (risorse utilizzate per le stabilizzazioni: € 1.102.912,06 sul totale di € 20.006.646,67, pari quindi al 5,5%). Le unità in possesso di laurea che risulteranno vincitrici delle procedure di stabilizzazione saranno inquadrare, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nella categoria D, posizione economica di accesso D1, ai sensi dell'art. 12, comma 2 CCNL 2016-2018;

e. l'articolazione dei posti vacanti che si intende ricoprire mediante procedure selettive, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano l'accesso dall'esterno, con specificazione del numero (per il periodo 2019/2021), anche mediante adesione – per il personale del comparto - al Piano per il Lavoro disciplinato con DD.G.R. nn. 444 del 11/07/2018, 625 del 09/10/2018 e 15 del 22/01/2019. Al riguardo si evidenzia che le modalità di reclutamento e di espletamento della prestazione lavorativa delineate da detto Piano per il

ed ispirati ad una forte sinergia istituzionale con l'Amministrazione Centrale
ed alle migliori pratiche a livello nazionale;

VISTI:

1. l'art. 6 e 6ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
2. il D.Lgs. 75/2017;
3. l'art.1, commi 258 e 361, L. 30 dicembre 2018, n.145;
4. le Linee di indirizzo del D.F.P. per la definizione dei fabbisogni di personale del 18/5/2018;
5. la L.R. 1/2016;
6. la L.R. 38/2016;
7. la D.G.R. 754/2014;
8. la D.G.R. 318/2016;
9. le DD.G.R. nn. 261/2017 e 780/2017;
10. la D.G.R. 205/2018;
11. la D.G.R. 253/2018;
12. la D.G.R. 444/2018;
13. la D.G.R. 523/2018;
14. la D.G.R. 625/2018;
15. la D.G.R. 892/2018;
16. la D.G.R. 15/2019;
17. la D.G.R. 87/2019;
18. i decreti dirigenziali nn. 145 dell'8 novembre 2018 e 147 del 9 novembre 2018;
19. la nota prot. 38832 del 16 marzo 2018 della Ragioneria Generale dello Stato;
20. le note prott. nn. 12689 e 12691 del 08/01/2019 della Direzione Generale per le Risorse Umane;

Rese edotte le OO.SS;

PROPONE, e la Giunta in conformità a voto unanime

DELIBERA

1. di ritenere quanto sopra esposto parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di individuare il fabbisogno di personale della Giunta regionale – nel triennio 2019/2021 - ulteriore rispetto a quello attualmente in servizio, nelle unità e profili professionali come indicati nell'allegato A, formante parte integrante del presente provvedimento;

3. l'allegato B - in coerenza con quanto indicato alla lettera p.3 della premessa - formante parte integrante del presente provvedimento;

4. di dare atto del totale adempimento delle quote d'obbligo ai sensi della Legge n. 68/1999. Di procedere alla verifica della copertura degli obblighi ex Legge n. 113/1985 (centralinisti non vedenti) presso le sedi regionali, mediante ricognizione tecnica, da svolgersi in collaborazione tra la Direzione Generale Università, Ricerca ed Innovazione e la Direzione Generale Risorse Umane, delle postazioni di centralino telefonico aventi le caratteristiche descritte dall'art. 3, comma 2 della Legge 113/1985. In esito a detta verifica, che dovrà svolgersi in un quadro di razionalizzazione ed aggiornamento degli strumenti di telefonia degli uffici regionali, si potrà procedere ad eventuali assunzioni obbligatorie, secondo le modalità descritte dalla citata legge. Dette eventuali assunzioni obbligatorie, alla luce delle indicazioni della Funzione Pubblica non impattano sull'utilizzo degli spazi assunzionali;

5. di approvare i seguenti criteri ai fini della programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2019/2021: le nuove assunzioni - al netto delle precedenze, delle assunzioni dei n. 2 centralinisti non vedenti, delle progressioni verticali ex art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017, della stabilizzazione del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 a mezzo di concorso riservato, dei posti coperti mediante mobilità esterna - per il personale di qualifica non dirigenziale, verranno operate mediante le procedure del corso-concorso previsto dal Piano per il Lavoro di cui alle DD.G.R. 444/2018, 625/2018 e 15/2019 e per il personale di qualifica dirigenziale verranno operate mediante le procedure del concorso per titoli ed esami;

6. di approvare il seguente piano triennale del fabbisogno di personale - esplicitato all'allegato C, formante parte integrante del presente provvedimento, in ordine alla entità della capacità assunzionale ed i criteri di individuazione del fabbisogno delle risorse umane - con riserva di apportare, a stralcio, ogni necessaria variazione relativa che si ritenga rilevante.

anno 2019

6.1. Articolazione dei posti che si intende ricoprire, tenuto conto della capacità assunzionale, al netto degli accessori, pari complessivamente ad € 20.006.646,94, di cui € 12.710.599,90 disponibili al netto delle precedenze di cui al successivo punto 6.1.1, delle progressioni verticali di cui al punto 6.1.3 e delle stabilizzazioni di cui al punto 6.1.4, per quanto esposto in premessa:

A) Area Personale non dirigenziale:

1) n. 2 posti di categoria B, assunzioni centralinisti non vedenti ex L. 113/1985, non aventi ricadute sull'utilizzo delle capacità assunzionali, in quanto trattasi di adempimento dovuto ai sensi della richiamata legge;

2) n. 36 posti di categoria B;

3) n. 161 posti di categoria C;

B) Area della dirigenza:**1) n. 32 posti di Dirigente.**

Alla luce dei criteri esposti nel precedente punto 5 del deliberato, i posti verranno ricoperti nel modo che segue.

6.1.1. Precedenze.

Saranno ricoperti in primo luogo i posti derivanti dal trasferimento nei ruoli della Giunta delle seguenti unità, secondo le modalità descritte, in premessa, alle lettere n.11 ed n.12;

- n. 25 posti di varie categorie del personale a tempo indeterminato della soppressa ARLAS ai sensi della L.R. n. 1 del 18 gennaio 2016 (di cui n. 3 unità di categoria B, posizione economica B1, n. 7 di posizione economica B3, n. 1 di categoria C e n.14 di categoria D, posizione economica D3);

- n. 68 posti di varie categorie del personale a tempo indeterminato della soppressa ARCADIS ai sensi della L.R. n. 38/2016 e delle D.G.R. nn. 261/2017, 780/2017 e 892/2018 (di cui n. 2 di categoria B, posizione economica B3, n. 13 di categoria C e n. 53 di categoria D, posizione economica D3).

6.1.2. Assunzioni obbligatorie. n. 2 posti, di categoria B, posizione economica B1, di centralinisti non vedenti presso le sedi territoriali del Genio Civile di Avellino ed Ariano Irpino, la cui assunzione è stata disposta con decreti dirigenziali nn. 145 del 08/11/2018 e 147 del 09/11/2018.

6.1.3. Progressioni verticali ex art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.

Saranno ricoperti con la progressione verticale ex art. 20, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 il 20% dei posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria:

- 1) n. 7 posti di categoria B, posizione economica B1;
- 2) n. 32 posti di categoria C;
- 3) n. 70 posti di categoria D, posizione economica D1.

6.1.4. Stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro flessibile in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo le modalità descritte, alla lettera d. del "Tenuto conto" delle premesse (concorso riservato per n. 34 posti complessivi per la posizione economica D1 ai sensi dell'art. 12, comma 2 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali).

6.1.5. Mobilità del personale cd. eccedentario ex art.34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001.

previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, al netto delle precedenze, delle progressioni verticali e delle stabilizzazioni sopradescritte.

A) Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 17 posti di categoria B, posizione economica B1;
- 2) n. 115 posti di categoria C;
- 3) n. 180 posti di categoria D, posizione economica D1 (ex art. 12, comma 2 CCNL 2016-2018).

B) Area della dirigenza.

n. 32 posti di Dirigente.

6.1.6. Mobilità volontaria ex art. 30, comma 2 bis, D. Lgs. n. 165/2001.

Saranno ricoperti, con la mobilità volontaria ex art. 30, comma 2 bis, D. Lgs. 165/2001, fino al 20% dei posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per le categorie B, C, D (al netto delle precedenze, delle progressioni verticali e delle stabilizzazioni sopradescritte), nonché per la dirigenza. Ossia, ipotizzando l'assenza di personale cd. eccedentario ex art. 34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001, fino al 20% delle risorse umane indicate sopra alla precedente tabella 6.1.5, e, quindi, nel massimo, i seguenti posti:

A) Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 3 posti di categoria B, posizione economica B1;
- 2) n. 23 posti di categoria C;
- 3) n. 36 posti di categoria D, posizione economica D1 (ex art. 12, comma 2 CCNL 2016-2018).

B) Area della dirigenza.

n. 6 posti di Dirigente.

Il numero delle risorse andrà rimodulato ove si attinga alla mobilità ex art.34 bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001.

6.1.7. Quanto - delle risorse umane descritte alle lettere A) e B) della precedente tabella 6.1.5.

- non ricoperto con la mobilità esterna, sarà ricoperto, per l'Area Personale non dirigenziale mediante il corso-concorso previsto dal Piano per il Lavoro di cui alle DD.G.R. 444/2018, 625/2018 e 15/2019, nonché per l'Area della dirigenza mediante concorso per titoli ed esami (con riserva – quanto all'Area della dirigenza - del 50% dei posti al personale interno di categoria D in possesso dei relativi requisiti di accesso ai sensi dell'art. 17 del vigente regolamento per l'accesso agli impieghi presso la G.R. approvato con D.G.R. n. 6131 del 13/12/2002 e ss.mm.ii).

anno 2020

6.2. Articolazione dei posti che si intende ricoprire, tenuto conto della capacità assunzionale stimata in euro 4.370.790,57, derivante dalle cessazioni del servizio per l'anno 2019 a normativa vigente ed entro i limiti della dotazione organica approvata al punto 3:

A) Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 62 posti di categoria C;
- 2) n. 78 posti di categoria D, posizione economica D1;

B) Area della dirigenza: n. 0 posti di Dirigente.

Alla luce dei criteri esposti nel precedente punto 5 del deliberato, i posti verranno ricoperti nel modo che segue.

6.2.1. Progressioni verticali ex art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.

Saranno ricoperti mediante progressioni verticali ex art. 20, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 il 20% dei posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria:

A) Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 12 posti di categoria C;
- 2) n. 16 posti di categoria D, posizione economica D1.

6.2.2. Mobilità del personale cd. eccedentario ex art.34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001.

Saranno ricoperti con la mobilità esterna ex art. 34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 i posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, al netto delle progressioni verticali.

A) Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 50 posti di categoria C;
- 2) n. 62 posti di categoria D, posizione economica D1.

B) Area della dirigenza: n. 0 posti di Dirigente.

6.2.3. Mobilità volontaria ex art. 30, comma 2 bis, D. Lgs. 165/2001.

Saranno ricoperti con la mobilità volontaria ex art. 30, comma 2 bis, D. Lgs. n. 165/2001 fino al 20% dei posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, al netto delle progressioni verticali. Ossia, ipotizzando l'assenza di personale cd. eccedentario ex art.34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001, fino al 20% delle risorse umane indicate sopra alla precedente tabella 6.2.2, e quindi, nel massimo, i seguenti posti:

Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 10 posti di categoria C;
- 2) n. 12 posti di categoria D, posizione economica D1.

6.2.4. Quanto - delle risorse umane descritte alle lettere A) e B) della precedente tabella 6.2.2. - non ricoperto con la mobilità esterna, sarà ricoperto mediante le procedure del corso-concorso previsto dal Piano per il Lavoro di cui alle DD.G.RR. 444/2018 e 625/2018;

6.2.5 Gli eventuali incrementi della capacità assunzionale 2020 che derivino dall'applicazione delle recenti modifiche normative sul collocamento in quiescenza dei dipendenti pubblici verranno destinati all'incremento dei posti delle categorie del comparto.

anno 2021

6.3. Articolazione dei posti che si intende ricoprire, tenuto conto della capacità assunzionale stimata in euro **6.949.897,14**, come derivante dalle cessazioni dal servizio nell'anno 2020, a normativa vigente ed entro i limiti della dotazione organica approvata al punto 3:

A) Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 82 posti di categoria C;
- 2) n. 100 posti di categoria D, posizione economica D1.

B) Area della dirigenza:

n. 21 posti di Dirigente.

Alla luce dei criteri esposti nel precedente punto 5 del deliberato, i posti verranno ricoperti nel modo che segue:

6.3.1. Mobilità del personale cd. eccedentario ex art.34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001.

Saranno ricoperti con la mobilità esterna ex art.34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 i posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria di cui alla tabella **6.3.**

6.3.2. Mobilità volontaria ex art. 30, comma 2 bis, D. Lgs. n. 165/2001.

Saranno ricoperti con la mobilità volontaria ex art. 30, comma 2 bis, D. Lgs. n. 165/2001 fino al 20% dei posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. Ossia, ipotizzando l'assenza di personale cd. eccedentario ex art.34 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001, fino al 20% delle risorse umane indicate sopra alla tabella **6.3.**, e, quindi, nel massimo, i seguenti posti:

A) Area Personale non dirigenziale:

- 1) n. 16 posti di categoria C;
- 2) n. 20 posti di categoria D, posizione economica D1.

B) Area della dirigenza:

n. 4 posti di Dirigente.

6.3.3. Quanto - delle risorse umane descritte alle lettere A) e B) della precedente tabella **6.3** - non ricoperto con la mobilità esterna, sarà ricoperto mediante le procedure del corso-concorso previsto dal Piano per il Lavoro di cui alle DD.G.R. 444/2018, 625/2018 e 15/2019 per l'Area Personale non dirigenziale e del concorso per l'Area della dirigenza descritto innanzi al punto 6.1.7.

7. di riservarsi di apportare eventuali modifiche che si renderanno necessarie a seguito delle prescrizioni normative in tema di assunzioni, dell'evoluzione strutturale e funzionale dell'Ente, anche in ragione dell'applicazione della recente riforma del vigente sistema pensionistico, giusto art. 14 del D.L. 28/1/2019 n. 4, della approvazione, da ultimo, del Piano della Performance 2019/2021, nonché in esito al calcolo della capacità assunzionale relativa agli anni 2020-2021, attualmente soltanto stimata;

8. di precisare che la programmazione triennale viene effettuata nel rispetto del principio della riduzione complessiva del personale e che le risorse economiche destinate al reclutamento di personale trovano copertura nel Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2019-2021, approvato con L.R. 29 dicembre 2018 n. 61. Con riferimento alle procedure di reclutamento indicate ai punti 6.1.1. e 6.1.4. viene dato mandato alle competenti Direzioni Generali di procedere al trasferimento agli ordinari capitoli di spesa di personale delle risorse finanziarie precedentemente destinate dal bilancio regionale alla copertura della spesa sia del personale Arlas ed Arcadis, nonché delle unità titolari di rapporto di lavoro flessibile, stabilizzate ai sensi art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;

9. di trasmettere il presente atto ai componenti della Giunta regionale, agli Uffici di Gabinetto del Presidente, a tutte le Direzioni Generali, agli Uffici Speciali ed alle Strutture di Missione, al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla Ragioneria Generale dello Stato in attuazione dell'art. 60, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, alla U.O.D. 03 della Direzione Generale per le Risorse Umane ai fini della comunicazione alle OO.SS, nonché al competente Ufficio per la pubblicazione nella sezione Trasparenza del sito istituzionale della Regione e sul BURC.