



RegioneLombardia

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026

SOMMARIO

1. QUADRO NORMATIVO

- 1.1 La programmazione del fabbisogno del personale e il PIAO
- 1.2 Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni
- 1.3 La disciplina vincolistica
- 1.4 Le norme in materia di capacità assunzionale

2. LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI

- 2.1 Le modalità di rilevazione
- 2.2 Il fabbisogno complessivo e l'aggiornamento dello stesso
- 2.3 Le progressioni fra le aree

3. LA VERIFICA DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

- 3.1 La rappresentazione della situazione del personale al 31.12.2022
- 3.2 L'andamento della spesa di personale 2023
- 3.3 Il calcolo della capacità assunzionale
- 3.4 Le cessazioni
- 3.5 La copertura delle richieste di fabbisogno
- 3.6 Le disponibilità finanziarie

4. LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

- 4.1 Inesistenza di cause che comportano il divieto di assunzioni
- 4.2 Le modalità di reclutamento
- 4.3 Indisponibilità delle graduatorie

1. QUADRO NORMATIVO

1.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) E IL PIAO

L'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, poi confluita nell'articolo 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha stabilito che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio,

Questa previsione è stata poi ripresa dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui D.P.R. attuativo (24 giugno 2022, n. 81) ha disposto che *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:*

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", pur richiamando i principi nodali ivi inclusi.

Con riferimento ai fabbisogni di personale di Regione Lombardia, la previgente normativa è soppressa a favore di quanto specificato dall'articolo 6 del D.L. 80/2021, come integrato e modificato, rubricato "Piano integrato di attività e organizzazione" il quale prevede che:

- per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore;
- Il Piano, di durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra gli altri:
 - la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è incluso nella sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO, per la quale l'articolo 4 del D.M. citato reca i contenuti minimali dello stesso, disponendo l'indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale ed evidenziando:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Più nello specifico gli elementi della sottosezione sono:

- la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- la programmazione strategica delle risorse umane: il Piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese¹, valutando le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata in rapporto ai vigenti vincoli di spesa;
 - stima del trend delle cessazioni, in rapporto, ad esempio, ai pensionamenti;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni (ad esempio, conseguenti alla digitalizzazione dei processi che comporta la riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o, ancora, al potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni, e in considerazione di altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi);
- gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree nonché modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- la strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie, individuando le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;

¹ Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi rivolti alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Inoltre, pare utile ricordare che le disposizioni in premessa, lasciano comunque vigente l'articolo 6-ter del richiamato D.lgs. 165/01 recante "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" il quale prevede che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi Piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva e dall'amministrazione, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

1.2 LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

L'articolo 4 del D.lgs. 75/2017 (di modifica dell'articolo 6 del Dlgs 165/2001) ha demandato alle linee guida sopra citate la definizione dei criteri e dei principi ai quali devono attenersi le amministrazioni pubbliche nella programmazione del fabbisogno di personale. Queste linee guida sono state approvate con il DM dell'8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

La scelta di fondo che ha animato questa disposizione è stata la volontà del Legislatore di superare il concetto di dotazione organica, vista come un "contenitore statico" dal quale partire per la definizione del fabbisogno di personale a favore di *"un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze"*, quale appunto il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

Le linee guida citate dispongono che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP):

- sia coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento: a tal proposito nella rilevazione del fabbisogno di Regione Lombardia è stata richiesta, per ciascun profilo, la coerenza con gli obiettivi del Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile e le rispettive classi gestionali;
- debba svilupparsi in prospettiva triennale e sia adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- sia orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Le stesse dispongono che, per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più

espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Nel successivo capitolo 3 si darà conto di questi dati.

Il superamento della dotazione organica

Nella previgente disciplina, il concetto di dotazione organica rappresentava il "contenitore" da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, condizionando le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova impostazione è, invece, necessaria una coerenza tra il Piano Triennale dei Fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. Il PTFP diventa quindi lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

L'unico parametro "vincolante" per le amministrazioni diviene la spesa potenziale massima per il personale, entro il quale il Piano deve assestarsi per definire la consistenza di personale e individuare i posti da ricoprire, in coerenza con la propria capacità assunzionale.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni:

- possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato;
- dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs. n. 165 del 2001, 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.

Nel PTFP la dotazione organica va quindi espressa soprattutto in termini finanziari. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge. Possiamo sintetizzare che la declinazione dei profili professionali è determinata annualmente, con un orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

La definizione dei fabbisogni di personale

Le linee guida sono state definite nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Tali linee guida costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica – finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, stabilendo che il Piano Triennale dei Fabbisogni occupazionali deve essere riferito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze contemplate in un'ottica sia quantitativa – ossia in riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel

rispetto dei vincoli di finanza pubblica² – che qualitativa – cioè, riferita alle rinnovate tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione.

I Piani, sotto i profili quantitativi e qualitativi, devono convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Il ruolo della dirigenza apicale

L'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del D.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali “propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4”.

Fondamentale è, dunque, il ruolo determinante e propulsivo che la normativa attesta alla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo.

L'obiettivo è il perseguimento di un'amministrazione moderna che sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, bensì in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future.

La revisione degli assetti organizzativi

L'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. L'articolo 6, comma 1 del medesimo Decreto legislativo, prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni.

L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, pertanto, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

L'impiego ottimale delle risorse

L'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 richiama, inoltre, il principio guida dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, demandando altresì alle amministrazioni pubbliche la cura dell'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

In sede di stesura del PTFP le amministrazioni pubbliche possono individuare, ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs., eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Dopo aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, mobilità interna ed esterna, il PTFP indica, nel rispetto dei criteri illustrati e del regime delle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuovo personale, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge.

² Sotto questo aspetto si rileva altresì la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.

Il PTFP individua le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del D.lgs. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014, rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti.

I profili professionali

Un ulteriore elemento di contesto da considerare nell'elaborazione del Piano dei fabbisogni è rappresentato dal nuovo sistema di classificazione dei "profili professionali", ai sensi dell'art. 13, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022 Comparto Funzioni Locali, le cui assegnazioni all'interno di Regione Lombardia sono compiutamente decorse dal 1° novembre 2023.

I profili professionali tengono conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione, delle relazioni richieste, delle attività da svolgere, degli strumenti da utilizzare, definendo le competenze richieste per ciascun profilo professionale in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali.

Con la programmazione approntata sui profili professionali, le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma dovranno guardare al futuro, il quale richiede sempre nuove e rinnovate competenze: al dipendente pubblico non si chiede più semplicemente il possesso di nozioni teoriche, ma anche la capacità di applicarle ai casi concreti (sapere fare) e di mantenere una certa condotta (saper essere): avrà sempre più rilevanza, quindi, la capacità di individuare, misurare e far crescere queste dimensioni, professionali e personali.

In particolare, nelle procedure selettive occorrerà valutare anche aspetti più trasversali quali, per esempio, la capacità di innovare le procedure amministrative, lavorare in squadra e prendere decisioni in modo autonomo, come previsto dalle nuove norme introdotte con i Decreti-Legge nn. 80/2021 e 36/2022.

La competenza all'adozione del Piano

L'articolo 6, comma 4, del D.lgs. 165/2001 stabilisce che il Piano Triennale dei Fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dello stesso ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

1.3 LA DISCIPLINA VINCOLISTICA

Nell'aggiornare e modulare le previsioni dei Piani dei Fabbisogni del Personale alle esigenze funzionali e organizzative, l'Amministrazione regionale è tenuta al rispetto della disciplina vincolistica in tema di capacità assunzionale, quale contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni e, al contempo, "spazio finanziario" delimitato dai detti limiti di finanza pubblica (cfr. n. 25/SEZAUT/2017/QMIG).

I limiti/vincoli, imposti dal legislatore statale all'incremento dell'aggregato "spesa di personale", devono, infatti, considerarsi espressione di principi cogenti dell'ordinamento, atteso che la finalità della normativa in materia di riduzione della spesa di personale si innesta nel concorso delle autonomie territoriali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, con la conseguenza che le relative disposizioni integrano i principi di coordinamento della stessa (C. cost. n.171/2021).

L'art.1, comma 557, Legge 296/2006 prevede l'obbligo per gli enti regionali e locali, ai fini del concorso al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, di assicurare la riduzione delle spese di personale garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia.

L'obbligo riguarda l'intero aggregato "spesa di personale", al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e l'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

Il successivo comma 557 bis dell'art.1 include le spese sostenute, oltre che per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e per la somministrazione di lavoro, anche per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Ai fini del calcolo di tale limite di spesa vanno considerati, dunque, tutti gli oneri connessi o comunque riconducibili all'utilizzo da parte dell'ente di attività lavorativa, ad eccezione delle spese espressamente escluse ad opera di una disposizione di legge (sez. contr. Campania, 208/2021/PAR, nonché sez. contr. Lombardia 164/2020/PAR).

Il successivo comma 557-quater (introdotto dal D.L. 90/2014) individua quale specifico obiettivo l'obbligo per gli enti di contenere, nell'ambito del PTFP, a decorrere dall'anno 2014, la spesa di personale (da intendere come dato degli impegni; cfr. 16/SEZAUT/2016/QMIG) nei limiti del valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione, vale a dire del triennio 2011-2012-2013.

Seguendo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato (nota n. 73024 del 22 settembre 2014), gli enti in sperimentazione nel 2012 (come Regione Lombardia), possono fare riferimento, invece che al triennio costituito dagli esercizi 2011, 2012 e 2013, al triennio costituito dagli esercizi 2011, 2011 e 2013.

Nel sistema vincolistico delineato dalla Legge 296/2006, pertanto, l'obiettivo del contenimento è raggiunto mediante un vincolo (o tetto) di spesa lineare.

Si specifica, da ultimo, che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dal successivo punto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

1.4 LE NORME IN MATERIA DI CAPACITÀ ASSUNZIONALE

A decorrere dall'anno 2020, le facoltà assunzionali degli enti locali, con particolare riferimento agli enti virtuosi, sono disciplinate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019.

In particolare:

- le regioni e i comuni che registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario potranno assumere personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ad un determinato valore soglia, definito con decreto ministeriale;
- le regioni e i comuni che, pur avendo intrapreso un percorso di graduale contenimento del rapporto fra spese per il personale ed entrate, dal 2025 non abbiano portato tale rapporto al di sotto del citato valore soglia applicheranno un turn over pari al 30 per cento, fino al conseguimento del medesimo valore soglia.

Con specifico riferimento alle regioni è stato emanato il DM 3 settembre 2019 che, dopo aver fissato al 1° gennaio 2020 la data a decorrere dalla quale si applica la suddetta disciplina alle regioni a statuto ordinario, individua il valore soglia definito per fasce

demografiche sulla base del quale determinare le facoltà assunzionali delle predette regioni.

Il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti non deve essere superiore alle seguenti percentuali:

- con meno di 800.000 abitanti, 13,5 per cento;
- da 800.000 a 3.999.999 abitanti, 11,5 per cento;
- da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti, 9,5 per cento;
- da 5.000.000 a 5.999.999 abitanti, 8,5 per cento;
- con 6.000.000 di abitanti e oltre, 5,0 per cento.

Regione Lombardia con una popolazione di 9.950.742 abitanti al 01.01.2023 (dato Istat) si colloca in quest'ultima fascia (5%).

Il Decreto Ministeriale, inoltre, fornisce alcune definizioni fondamentali per il computo del valore soglia riguardo i concetti di spesa di personale e di entrate correnti. In particolare:

- spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Pertanto, ai fini del presente documento, si considera come tale la somma degli impegni al:
 - macro aggregato 1.01;
 - macro aggregato 1.03, impegni riferiti ai codici di spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999.

In aggiunta a quanto definito da precedenti documenti dell'Ente si è ritenuto di assommare anche le spese di personale di cui al Macro 1.09, relativamente a rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc.).

- Entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, quelli relativi al Servizio Sanitario Nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) relativo all'ultima annualità considerata. Riguardo al computo del FCDE è stato precisato, anche in sede di Conferenza Stato-Regioni, che occorre fare riferimento all'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del FCDE relativo all'ultima annualità del triennio considerato, come risultante dal bilancio di previsione.

La norma di interpretazione dell'articolo 33 comma 1 del DL 34/2019 - DL 176/2022, articolo 14, comma 3-bis - dispone che il comma 1 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, si interpreta nel senso che le entrate correnti sono calcolate sulla base della media degli accertamenti dei primi tre titoli degli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, escludendo gli accertamenti vincolati di cui alla tipologia 102, «Tributi destinati al finanziamento della sanità», del titolo I, «Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa» e al Fondo Nazionale dei Trasporti, di cui all'articolo 16-bis del decreto-legge n. 95 del 2012, al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo crediti di dubbia esigibilità.

In aggiunta a quanto definito da precedenti documenti dell'Ente si è ritenuto di dedurre dal computo delle entrate anche la quota di cofinanziamento statale per i fondi comunitari in ragione della natura vincolata della stessa.

Le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i Piani triennali dei fabbisogni di personale e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti inferiore ai richiamati valori soglia, ferme restando determinate percentuali massime di incremento.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le medesime regioni possono incrementare annualmente, nel limite del già menzionato valore soglia, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore:

- al 10% nel 2020;
- al 15% nel 2021;
- al 18% nel 2022;
- al 20% nel 2023;
- al 25% nel 2024.

A decorrere dal 2025 si fa riferimento al limite del "valore soglia".

2. LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI

2.1 LE MODALITÀ DI RILEVAZIONE

In attuazione al DM 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 (attuativo dell'articolo 4 del D.lgs. n. 75/2017), come successivamente modificato, che ha approvato le linee guida per la definizione dei criteri e dei principi ai quali devono attenersi le amministrazioni pubbliche nella programmazione del fabbisogno di personale, Regione Lombardia ha progressivamente impostato una modalità di revisione dei fabbisogni del personale, volta anche a superare il concetto di turn-over.

In una organizzazione complessa e articolata quale Regione Lombardia si è dovuto procedere con step successivi per consentire, innanzitutto, la puntuale erogazione di servizi a imprese e cittadini, entro un processo di analisi e di possibile riqualificazione della struttura organizzativa, che deve essere sempre più incentrato sulla valorizzazione del capitale umano e tendere a una gestione del personale impostata sulle competenze, anche attraverso l'adozione di un modello di fabbisogno incardinato sui profili professionali, nell'attuale contesto organizzativo caratterizzato da costanti sfide tanto interne quanto esterne (si cita, ad esempio, la recente disciplina normativa che ha fomentato, nel periodo a breve termine, l'accelerazione e l'anticipo delle cessazioni nei contesti lavorativi pubblici).

Tale processo di analisi ha investito come attori fondamentali i Direttori generali e centrali, i referenti del personale e la struttura della Presidenza connessa alle attività di Organizzazione e Personale, in virtù del già richiamato articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del D.lgs. 165/2001, che dispone, tra l'altro, che i dirigenti di uffici dirigenziali generali "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4". Fondamentale è stato, dunque, il ruolo propulsivo che la normativa ha attestato alla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e, soprattutto, nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, tanto sul piano quantitativo quanto qualitativo.

L'attività di rilevazione dei fabbisogni dell'organico della Giunta regionale, effettuatosi nel mese di ottobre 2023, è un minuzioso e complesso processo di studio e di confronto, nonché di pianificazione strategica, che si fonda non solo sui dati positivi, ossia sulle attuali e concrete esigenze rilevate dalla carenza ovvero necessità di maggiore supporto di risorse umane negli uffici, bensì anche sulle previsioni di cessazioni dei rapporti di lavoro, programmate e prevedibili (ad esempio, cessazioni per collocamento a riposo su istanza/d'ufficio) per le annualità prese in considerazione.

La rilevazione effettuata, inerente ai fabbisogni del personale del comparto, si è orientata sui medesimi principi esposti nei precedenti paragrafi, adeguandosi altresì agli assetti e alle previsioni dichiarati dal Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile (PRSS) della XII Legislatura³ e alla costituzione dei profili professionali associati alle aree, come da CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

La ricognizione dei fabbisogni è avvenuta mediante la compilazione di rinnovati moduli digitali fatti veicolare ad ogni Direttore Centrale/Generale regionale – attraverso l'intermediazione dei rispettivi referenti del personale – cui sono stati chiamati a esplicitare le necessità di personale affioranti nel triennio 2024-2026. Al fine di approntare una puntuale

³ D.C.R. XII/42 del 20 giugno 2023.

programmazione, per ogni proposta di nuova assunzione, la Direzione ha espresso le caratteristiche essenziali connesse alla posizione vacante richiesta.

I moduli compilati sono stati trasmessi all'ufficio centrale della Presidenza preposto alla programmazione del personale, ivi sono conservati.

Di seguito si riporta il fac-simile del modulo ricognitivo proposto.

RICOGNIZIONE FABBISOGNO PERSONALE COMPARTO 2024-2026

* Obbligatoria

1. DIREZIONE CENTRALE/GENERALE *

Seleziona la risposta

2. Unità Organizzativa di assegnazione

Inserisci la risposta

3. Eventuale Struttura di assegnazione

Inserisci la risposta

4. Sede di lavoro *

Seleziona la risposta

5. Annualità del Piano in cui è richiesta la risorsa: *

2024

2025

2026

6. AREA PROFESSIONALE *


☐ Area degli Operatori esperti

☐ Area degli Istruttori

☐ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

7. PROFILO PROFESSIONALE *

Rispetto alla categoria selezionata, indicare il rispettivo profilo richiesto

Seleziona la risposta 

8. Si prega di descrivere le macro attività che verranno richieste al profilo (indicare almeno due attività) *

Inserisci la risposta

9. Obiettivi strategici del PRSS collegati / Classe gestionale *

Inserisci la risposta

10. Eventuali ulteriori osservazioni

Inserisci la risposta

Invia

Di particolare rilevanza e attenzione è l'introduzione, nella ricognizione del fabbisogno del personale, del collegamento dei profili professionali alle aree professionali, nonché la connessione degli obiettivi strategici del PRSS collegati e della Classe gestionale riferita.

Questa attività si inserisce sempre più nell'ottica di integrazione fra gli strumenti di programmazione che rappresenta uno degli obiettivi incardinati nel PIAO.

Terminata l'acquisizione di tutte le richieste, sono stati quindi effettuati i colloqui bilaterali fra il Direttore del Personale e ciascun Direttore Centrale/Generale – col rispettivo referente

direzionale del personale – con l'obiettivo condiviso di approfondire, valutare, definire ogni singolo profilo richiesto e quindi programmare il triennio in considerazione.

Nella medesima sede si sono raccolti i fabbisogni relativi alla dirigenza e, parallelamente, si è proceduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ovvero situazioni di soprannumero, che non sono state riscontrate e di cui si dà atto nel presente documento.

Questa modalità di analisi effettuata riproduce l'esigenza della Pubblica Amministrazione di attuare un cambiamento migliorativo, potenziando, da un lato, tutta la struttura con persone competenti, capaci e orientate a fronteggiare, con approcci innovativi, le sfide sempre più attuali (come, ad esempio, la trasformazione della Pubblica Amministrazione prevista dal PNRR) e, dall'altro, rispettare e assecondare le singolari e irripetibili competenze, conoscenze ed esperienze professionali e umane dei nuovi dipendenti: ciò descrive l'attenzione e l'importanza di quanto, nel paragrafo precedente, è stato indicato come processo decisionale e di ottimizzazione sia a livello quantitativo che qualitativo.

2.2 IL FABBISOGNO COMPLESSIVO E L'AGGIORNAMENTO DELLO STESSO

A esito del processo sopra descritto si sono rilevati i seguenti fabbisogni per il personale del comparto relativamente al triennio 2024-2026:

	2024	2025	2026	totale
	N	N	N	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI				
Collaboratore Amministrativo e Contabile	16	2		18
Collaboratore per le Relazioni con il Pubblico e i Servizi Digitali		4		4
Autista	14			14
Operatore di Protezione Civile	1			1
AREA DEGLI ISTRUTTORI				
Istruttore Agrario e Forestale	6	7	1	14
Istruttore della Comunicazione Istituzionale	2	4		6
Istruttore delle Relazioni Istituzionali.....	1	2		3
Istruttore di Protezione Civile	1	5		6
Istruttore Economico-Contabile	33	28	3	64
Istruttore Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane	4	7	1	12
Istruttore Giuridico-Amministrativo	68	55	11	134
Istruttore Informatico	5	5		10
Istruttore per le Relazioni con il Pubblico e i Servizi Digitali	9	14	1	24
Istruttore Tecnico	20	13		33
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE				
Specialista Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane	1	2		3
Specialista Giuridico-Amministrativo	95	32	3	130
Ispettore Fitosanitario	4		3	7
Specialista ambito Umanistico e Culturale	7			7
Specialista Data Scientist	2	1	1	4
Specialista della Comunicazione Istituzionale	6			6
Specialista delle relazioni	4	1		5
Specialista Economico-Contabile	45	14	5	64
Specialista in Prevenzione risposta alle emergenze P.C.	13	11	4	28
Specialista Informatico-Statistico	5	2		7

Specialista per le Relazioni con il Pubblico e i Servizi Digitali	6			6
Specialista Tecnico	44	7	1	52
Specialista Tecnico Agrario e Forestale	22	11	3	36
Specialista Tecnico Ambientale e di Transizione Ecologica	8	1		9
Specialista Tecnico Architetto	8	1	1	10
Specialista Tecnico dei Servizi Sociali	7			7
Specialista Tecnico della Prevenzione	1			1
Specialista Tecnico Geologo	3			3
Specialista Tecnico Gestione Fauna Selvatica	7	5		12
Specialista Tecnico Ingegnere	7	2		9
Totale complessivo	475	236	38	749

I fabbisogni sopra raccolti possono essere raggruppati in:

	2024	2025	2026	Totale complessivo
Area degli Istruttori	150	140	17	307
Area degli Operatori esperti	31	6		37
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	294	90	21	405
Totale complessivo	475	236	38	749

Relativamente ai fabbisogni di personale di qualifica dirigenziale, si stima una necessità, per fare fronte al turnover determinato da dimissioni e pensionamenti, di n. 10 unità complessive.

Il fabbisogno è integrato complessivamente in n. 28 unità, specificando che le ulteriori n. 18 unità sono relative a posizioni attualmente già coperte con gli istituti del comando o del distacco, precisando, altresì, che queste unità sono anche funzionali a garantire la disponibilità di posizioni in considerazione del diritto alla conservazione del posto di dirigenti di ruolo in aspettativa ovvero in comando presso altri enti.

	2024	2025	2026	Totale complessivo
Dirigenza	28	0	0	28

Si rappresenta, infine, l'invarianza finanziaria delle n. 18 posizioni già coperte con comando.

2.3 LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, sono destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

Le Progressioni tra le Aree sono finanziate nei limiti stabiliti dall'art. 13 comma 8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e nel rispetto della previsione di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021.

La DGR n. XII/831 del 8 agosto 2023 ha già previsto il finanziamento delle progressioni tra le aree per il triennio 2023-2025 nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (€ 98.442.692,00), per un ammontare complessivo pari a € 541.435,00, con un'attribuzione dello stesso del 50% nel 2024 e del restante 50% nel 2025 nonché l'effettuazione della progressione dell'intero personale tra l'area degli operatori e quella degli operatori esperti e la quantificazione delle progressioni in una medesima percentuale rispetto al contingente in servizio per l'area operatori esperti e istruttori.

Le Progressioni tra le Aree avranno luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella sottostante (Tabella C CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021).

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Il costo delle progressioni è riassunto nella seguente tabella:

CATEGORIA	TABELLARE (12 MESI)	TABELLARE CON 13ESIMA	INDENNITA' COMPARTO - BILANCIO	TOTALE	DIFFERENZIALE PER OGNI PROGRESSIONE
OPERATORE	18.283,31 €	19.806,92 €	37,08 €	19.844,00 €	
OPERATORE ESPERTO	19.034,51 €	20.620,72 €	44,76 €	20.665,48 €	821,48 €
ISTRUTTORE	21.392,87 €	23.175,61 €	52,08 €	23.227,69 €	2.562,21 €
FUNZIONARIO	23.212,35 €	25.146,71 €	59,40 €	25.206,11 €	1.978,42 €

Nel rispetto dei criteri definiti con la DGR n. XII/831 del 8 agosto 2023 si procederebbe alla teorica progressione:

- dell'intero personale tra l'area degli operatori e quella degli operatori esperti, sin dal 2024;

- del 19,4% dei presenti in servizio in Area Operatori Esperti e in Area Istruttori, onde rispettare la medesima percentuale rispetto al contingente in servizio, ripartendo la stessa in pari misura fra il 2024 e il 2025.

Si determinano le seguenti progressioni, poi rapportate sulle annualità come da tabella:

- n. 3 progressioni dall'Area Operatori all'Area Operatori Esperti;
- n. 91 progressioni fra l'Area Operatori Esperti e l'Area Istruttori;
- n. 154 progressioni fra l'Area istruttori e l'Area Funzionari.

PROGRESSIONE A	DIFFERENZIALE PER OGNI PROGRESSIONE	PROGRESSIONI 2024	COSTO 2024	PROGRESSIONI 2025	COSTO 2025
OPERATORE ESPERTO	821,48 €	3	2.464,44 €	0	- €
ISTRUTTORE	2.562,21 €	45	115.299,45 €	46	117.861,66 €
FUNZIONARIO	1.978,42 €	77	152.338,34 €	77	152.338,34 €
			270.102,23 €		270.200,00 €

Ai fini del rispetto del DM in materia di spesa di personale, occorre assommare anche i costi degli oneri, rideterminando il costo di ogni progressione:

VOCE PAGA	DA AREA OPERATORI A AREA OPERATORI ESPERTI	DA AREA OPERATORI ESPERTI A AREA ISTRUTTORI	DA AREA ISTRUTTORI A AREA FUNZIONARI
INCREMENTO TAB.	821,48 €	2.562,21 €	1.978,42 €
C.P.D.E.L.	195,51 €	609,81 €	470,86 €
I.N.A.D.E.L. - TFR	23,66 €	73,79 €	56,98 €
INAIL	4,93 €	15,37 €	11,87 €
COSTO ANNUALE	1.045,58 €	3.261,18 €	2.518,13 €
I.R.A.P.	69,83 €	217,79 €	168,17 €

Pertanto, la spesa annua da valutare ai fini del rispetto del limite di spesa assunzionale è pari a:

PROGRESSIONE A	COSTO AI FINI DM	PROGRESSIONI 2024	COSTO AI FINI DM 2024	PROGRESSIONI 2025	COSTO AI FINI DM 2025
OPERATORE ESPERTO	1.045,58 €	3	3.136,74 €	0	- €
ISTRUTTORE	3.261,18 €	45	146.753,10 €	46	150.014,28 €
FUNZIONARIO	2.518,13 €	77	193.896,01 €	77	193.896,01 €
			343.785,85 €		343.910,29 €

3. LA VERIFICA DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE DELLA GIUNTA DI REGIONE LOMBARDIA

3.1 LA RAPPRESENTAZIONE DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2022

La consistenza complessiva del personale 2022, di ruolo e non appartenente ai ruoli di Regione Lombardia, è pari a n. 3.212 unità (fra cui n. 2.996 personale di ruolo), di cui n. 195 dirigenti, n. 2.835 unità appartenenti al comparto e n. 182 unità alla categoria "altro personale".

Nella tabella di seguito è riportata la situazione del personale in servizio nell'ultimo triennio rilevata all'ultimo giorno dell'anno indicato:

PERSONALE TOTALE (in servizio al 31.12 dell'anno di riferimento)			
Qualifiche e posizioni	2020	2021	2022
Dirigenti di ruolo in servizio	119	139	141
Dirigenti di ruolo in comando, distacco, aspettativa, assegnazione temp.	27	21	24
Dirigenti comandati in entrata	24	23	20
Dirigenti distaccati in entrata	9	7	6
Dirigenti con contratto privatistico (appartenenti a ruoli pubblici)	0	0	0
Dirigenti con contratto privatistico (esterni alla PA)	10	8	4
Dirigenti in convenzione	0	0	0
Totale dirigenti	189	198	195
Quadri (cat. D titolari di posizioni organizzative)	596	582	596
Dipendenti comparto di ruolo in servizio	1907	1871	2170
Dipendenti comparto di ruolo out (comando, aspettativa, convenzione)	85	74	65
Dipendenti comparto comandati in entrata	15	17	4
Dipendenti comparto in convenzione (da altre P.A.)	0	0	0
Dipendenti comparto a tempo determinato	0	0	0
Totale comparto	2603	2544	2835
Personale delle Segreterie	126	134	132
Giornalisti	1	1	0
Personale a tempo determinato quadri	5	5	2
Personale a tempo determinato	5	21	9
Distaccati in entrata a tempo pieno	25	19	23
Contrattisti	0	0	0
Con contratto di novazione	0	0	0
Co.co.co	11	8	8
Borsisti	0	5	0
Contratti F.L.	23	21	0
Atro (tirocinanti)	6	6	8
Totale altro personale	202	220	182
TOTALE GENERALE	2994	2962	3212

Dati estratti dall'istruttoria al giudizio di parifica 2022

Focalizzando l'attenzione sul personale di ruolo della Giunta regionale (in servizio o in comando, aspettativa, convenzione), alla data del 31 dicembre 2022, si rileva la seguente situazione:

Area	Dipendenti di ruolo
Operatori	3
Operatori esperti	486
Istruttori	773
Funzionari	1569
Totale comparto	2831
Dirigenti	165
Totale dirigenti	165
TOTALE	2996

Dati estratti dall'istruttoria al giudizio di parifica 2022

Un ulteriore dato importante di analisi riguarda le cessazioni intervenute nell'annualità 2022, che si riportano nella tabella allegata, in cui è inserito anche l'andamento triennale:

Cessazioni comparto 2020-2022			
Qualifica	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Operatori	1	0	0
Operatori esperti	29	25	28
Istruttori	63	53	69
Funzionari	123	107	94
Totale comparto	216	185	191

Dati estratti dall'istruttoria al giudizio di parifica 2022

I movimenti sopra descritti hanno comportato una spesa di personale complessivamente sostenuta nell'esercizio 2022, come rappresentata dal Rendiconto approvato, riassunta nella seguente tabella:

Spesa del personale 2022	
Spesa di personale	Rendiconto 2022
	Impegni
Spese macroaggregato 101	162.581.494,36
Spese macroaggregato 103	709.462,92
Irap macroaggregato 102	10.424.774,29
Altre spese: Spese macroaggregato 104	376.740,00
Altre spese: Spese macroaggregato 109	1.934.770,72
Totale spese di personale	176.027.242,29 €

Dati estratti dall'istruttoria al giudizio di parifica 2022

3.2 L'ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE 2023

Nella seguente tabella si riportano le assunzioni intercorse nell'anno 2023, in attuazione agli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale:

Area	DA CONCORSO	DA MOBILITA'	ALTRE CAUSE	TOTALE
Operatori esperti	0	11	0	11
Istruttori	54	40	0	94
Funzionari	120	35	2	157
Totale comparto	174	86	2	262
Dirigenti	10	0	0	10
TOTALE	184	86	2	272

Premettendo che, essendo ancora nel corso dell'esercizio, i dati non sono definitivi. È comunque possibile procedere a una simulazione della spesa di personale rilevante ai fini del rispetto della capacità assunzionale 2023.

Piano dei Conti	Stima al 31/12
1.01.01.01.002	75.676.384,75 €
1.01.01.01.003	970.276,15 €
1.01.01.01.004	45.891.198,99 €
1.01.01.01.006	5.209.631,36 €
1.01.01.01.007	8.210,65 €
1.01.01.01.008	632.194,31 €
1.01.01.02.001	3.148.195,10 €
1.01.01.02.002	2.240.338,26 €
1.01.01.02.999	91.804,90 €
1.01.02.01.001	34.568.753,92 €
1.01.02.01.002	101.446,29 €
1.01.02.01.003	5.160,99 €
1.01.02.01.999	66.974,40 €
1.01.02.02.001	6.319,67 €
1.01.02.02.004	5.000,00 €
1.03.02.12.003	32.337,39 €
1.09.01.01.001	1.441.543,12 €
	168.436.988,39 €

Pertanto, il valore "base", seppur provvisorio, ai fini del computo della capacità di spesa 2023 è pari a € 168.436.988,39 (comprensiva di FPV).

3.3 IL CALCOLO DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Il calcolo della capacità assunzionale trova limite nel computo della spesa massima di personale da individuarsi in base alla sostenibilità finanziaria, ai sensi dell'articolo 33, comma 11, del D.L. 34/2019, e del conseguente Decreto attuativo del 03.09.2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 258 del 4.11.2019, secondo il

metodo di calcolo definito nella relazione allegata al documento condiviso in Conferenza Stato-Regioni.

Per procedere all'individuazione di detto limite occorre, in primis, definire gli elementi di calcolo richiesti dalla normativa.

Spesa di personale anno 2018 (ai fini del DM):

Spesa di personale 2018 (ai fini DM)	
Spese macroaggregato 101	163.564.468,69 €
Spese macroaggregato 103	523.583,00 €
Somma parziale	164.088.051,69 €
Spese macroaggregato 109	4.245.005,00 €
TOTALE	168.333.056,69 €

Spesa consolidata estratta dal Rendiconto dell'anno 2018.

Coefficiente di incremento della spesa di personale 2018 qualora ricorra l'indicatore di virtuosità della spesa:

- 25% nel 2024;
- Valore soglia a decorrere dal 2025.

Spesa di personale⁴ anno 2022: € 161.129.380,96 - spesa estratta dal Rendiconto dell'esercizio 2022 e così determinata ai sensi del DM 03.09.2019:

MACROAGGREGATO	IMPEGNATO DA RENDICONTO 2022
U1.01	159.020.110,16 €
U1.03.02.12.001	- €
U1.03.02.12.002	- €
U1.03.02.12.003	174.499,80 €
U1.03.02.12.999	
U1.09 (spesa personale)	1.934.770,72 €
	161.129.380,68 €

Dati estratti dal Rendiconto dell'anno 2022.

Il totale delle spese di personale del macroaggregato 1.01 da rendiconto risulta pari a € 162.581.494,36 (al netto del FPV) da cui, però, devono essere detratte le somme impegnate per il pagamento dei comandi (€ 25.075,15), degli arretrati contrattuali⁵ (U.1.01.01.01.001 Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato pari a €

⁴ Si considerano gli impegni di competenza per spesa per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Pertanto, ai fini del presente documento, si considera come tale la somma degli impegni al:

- macro aggregato 1.01
- macro aggregato 1.03, impegni i codici di spesa U1.03.02.12.001 – 002 – 003 – 999;
- macro aggregato 1.09.

⁵ Legge di conversione DL 36/22 (Art. 3 C.4 ter): "A decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

2.730.967,97, U.1.01.01.01.005 per il personale a tempo determinato pari a € 26.400,24, oltre ai connessi oneri pari a € 778.940,84).

Si specifica che rispetto ai precedenti documenti, come esposto nel capitolo 1 del documento, si sono assommate le spese di personale di cui al Macro 1.09.

Media Entrate correnti⁶: € 5.713.055.736,74 – il dato è stato estratto dai Rendiconti degli esercizi 2020 – 2021 – 2022, quali ultimi tre esercizi chiusi e approvati dagli organi deliberativi.

ANNO 2020					
TITOLI	TOTALE	DEDOTTO SANITA' TIPOLOGIA 102	DEDOTTO TRASPORTI CAP. 8892	DEDOTTO COFINANZ. UE	TOTALI ACCERTAMENTI NETTI
TITOLO 1	21.693.501.929,54 €	18.969.845.051,42 €	841.626.482,43 €	40.269.374,75 €	5.381.853.744,73 €
TITOLO 2	1.932.850.295,45 €				
TITOLO 3	1.607.242.428,34 €				
	25.233.594.653,33 €				5.381.853.744,73 €
ANNO 2021					
TITOLI	TOTALE	DEDOTTO SANITA' TIPOLOGIA 102	DEDOTTO TRASPORTI CAP. 8892	DEDOTTO COFINANZ. UE	TOTALI ACCERTAMENTI NETTI
TITOLO 1	22.133.064.343,08 €	19.357.557.075,00 €	841.024.271,63 €	133.842.145,90 €	5.789.459.399,62 €
TITOLO 2	2.702.086.524,92 €				
TITOLO 3	1.286.732.024,15 €				
	26.121.882.892,15 €				5.789.459.399,62 €
ANNO 2022					
TITOLI	TOTALE	DEDOTTO SANITA' TIPOLOGIA 102	DEDOTTO TRASPORTI CAP. 8892	DEDOTTO COFINANZ. UE	TOTALI ACCERTAMENTI NETTI
TITOLO 1	22.817.772.743,41 €	19.794.105.710,00 €	855.080.860,23 €	168.520.192,56 €	6.097.154.688,83 €
TITOLO 2	2.554.038.113,99 €				
TITOLO 3	1.543.050.594,22 €				
	26.914.861.451,62 €				6.097.154.688,83 €
	TITOLI	FCDE			MEDIA ANNO 2020/2021/2022
	TITOLO 1	154.908,83 €			5.756.155.944,39 €
	TITOLO 2	731.596,24 €			
	TITOLO 3	42.213.702,58 €			
		43.100.207,65 €			
					MEDIA AL NETTO FCDE
					5.713.055.736,74 €

Dati estratti dai Rendiconti degli anni considerati

Si rappresenta che, come specificato nel capitolo 1 del presente documento, a integrazione dei precedenti computi si è ritenuto di dedurre dalle entrate anche i cofinanziamenti da Fondi comunitari.

Partendo dai dati sopra calcolati è possibile verificare il rispetto delle condizioni di virtuosità in base al rapporto:

⁶ Media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) relativo all'ultima annualità considerata. Riguardo al computo del FCDE è stato precisato, anche in sede di Conferenza Stato-Regioni, che occorre fare riferimento all'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del FCDE relativo all'ultima annualità del triennio considerato, come risultante dal bilancio di previsione.

SPESE DI PERSONALE 2022	€ 161.129.380,96
MEDIA ENTRATE 2020/2022	€ 5.713.055.736,74

pari a **2,82 %**

che, attestandosi al di sotto del 5% prescritto dalla normativa, consente di accertare la sussistenza delle condizioni prescritte nel DM del 03.09.2019.

Con riferimento all'anno 2024, quindi, è possibile incrementare la spesa del personale dell'anno 2018, pari a € 168.333.056,69, del 25%, innalzando la spesa massima potenziale a € 210.416.320,86.

A decorrere dall'anno 2025 trova, invece, applicazione il cd. "valore soglia" del 5% rispetto alla media delle entrate, attualmente quantificabile in € 285.652.786,84.

3.4 LE CESSAZIONI

Ai fini di un computo di dettaglio rispetto alle capacità assunzionali dell'Ente occorre procedere allo scomputo dalla spesa consolidata delle cessazioni intercorse nell'annualità 2023.

In analogia al considerare le assunzioni nell'anno come spesa per l'intera annualità, ai fini prudenziali, non potendo prevedere a priori il mese di cessazione dei dipendenti, si computano le stesse dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La seguente tabella analizza la serie storica delle cessazioni nell'ultimo triennio:

Cessazioni comparto 2020-2022			
AREA	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Operatori	1	0	0
Operatori esperti	29	25	28
Istruttori	63	53	69
Funzionari	123	107	94
Totale comparto	216	185	191

Dati estratti dall'istruttoria al giudizio di parifica 2022

Relativamente all'annualità 2023 si allegano i dati al 10.12.2023:

Cessazioni 2023 (al 10.12.2023)				
AREA	Raggiunti limiti d'età	Dimissioni	Altre cause	Totale
Operatori	0	0	0	0
Operatori esperti	7	17	4	28
Istruttori	5	53	2	60
Funzionari	13	89	6	108
Dirigenti	1	6	0	7
Totale	26	163	14	203

Dati estratti dalla Banca dati del Sistema informativo del personale

Relativamente alle annualità 2024 e 2025 è possibile avere come dato consolidato le cessazioni per raggiunti limiti di età mentre per le altre cause pare complesso fare una

analisi approfondita soprattutto perché la normativa pensionistica è in continua evoluzione. Pur essendo venute meno alcune agevolazioni alle cessazioni per pensionamento, si rilevano, però, ulteriori dinamiche che, tuttavia, possono mantenere elevato il trend. In particolare, l'importante numero di concorsi pubblici banditi dalle Pubbliche Amministrazioni sta generando una significativa mobilità per vincita di concorso esterno che occorre tenere in considerazione.

Pare, comunque, una stima prudenziale considerare un numero di cessazioni pari a n. 140 unità all'anno anche se, ai fini delle valutazioni economiche del presente Piano, si considereranno solamente le cessazioni attualmente consolidate che si riportano in tabella per l'anno 2024:

Cessazioni 2024 (consolidate al 10.12.2023)				
AREA	Raggiunti limiti d'età	Dimissioni	Altre cause	Totale
Operatori	0	0	0	0
Operatori esperti	5	3	0	8
Istruttori	3	7	0	10
Funzionari	14	7	0	21
Dirigenti	3	1	0	4
Totale	25	18	0	43

Dati estratti dalla Banca dati del Sistema informativo del personale

3.5 LA COPERTURA DELLE RICHIESTE DI FABBISOGNO

Per poter determinare la compatibilità delle richieste dei fabbisogni rispetto al limite soglia occorre innanzitutto definire il "costo aziendale" di una unità di personale per le varie categorie, secondo il CCNL e la normativa fiscale vigenti, rispetto ai costi da considerare ai fini del rispetto dei vincoli del DM. 03.09.2019, come in precedenza descritti.

Nella tabella che segue sono riportati i costi unitari per area rispetto alle voci fisse e continuative e alle altre voci stipendiali. Relativamente alle voci accessorie, esse saranno sottoposte a valutazione circa il rispetto dei limiti di spesa massima nel caso si determinino le condizioni di cui all'articolo 33 del Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58.

VOCE PAGA	MESI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	DIRIGENTI
STIPENDIO BASE	13	20.620,73 €	23.175,62 €	25.146,68 €	45.260,77 €
INDENNITA' DI COMPARTO FISSA	12	44,76 €	52,08 €	59,40 €	
IVC	13	690,70 €	776,06 €	842,26 €	
I.V.C. Legge 234/2021	13	103,09 €	115,83 €	125,71 €	
C.P.D.E.L.		5.107,31 €	5.740,46 €	6.229,42 €	10.772,06 €
I.N.A.D.E.L. - TFR		596,85 €	670,79 €	727,84 €	1.303,51 €
INAIL		128,76 €	144,72 €	157,04 €	271,56 €
COSTO ANNUALE		27.292,19 €	30.675,56 €	33.288,36 €	57.607,91 €
I.R.A.P.		1.824,04 €	2.050,17 €	2.224,79 €	3.847,17 €

Per il calcolo delle ritenute sociali, relativamente alla CPDEL (cassa pensioni degli enti locali) si è calcolata l'aliquota a carico dell'ente pari al 23,8% sul totale delle voci pensionistiche mentre per INADEL – TFS/TFR il 2,88% delle voci fisse e continuative. L'aliquota INAIL viene computata al 6 per mille dell'imponibile complessiva, quale voce massima di spesa. L'IRAP, che è comunque una spesa a carico dell'ente, non viene computata, a norma del DM, ai fini del computo del limite di spesa del DM stesso.

Si rappresenta che fra le voci rilevanti si è inserito il cd "anticipo della vacanza contrattuale" di cui all'articolo 3 del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, che prevede:

- l'anticipo obbligatorio da parte delle amministrazioni statali a favore del personale dipendente a tempo indeterminato dei benefici contrattuali previsti per il triennio 2022-2024 mediante l'erogazione nel mese di dicembre 2023 di un importo a titolo di vacanza contrattuale pari a 6,7 volte l'indennità spettante nel 2023, a valere sul 2024 e salvo conguaglio;
- la facoltà per le restanti amministrazioni non statali di recepire tale disposizione e di anticipare al proprio personale dipendente a tempo indeterminato il medesimo beneficio con gli stipendi del mese di dicembre.

Tale valore, in via prudenziale, è stato computato fra i costi di nuove assunzioni per gli anni a decorrere dal 2024.

Infine, ai fini del rispetto dei limiti di spesa del personale sul 2024, si è ritenuto di cumulare alla spesa di personale anche l'onere che Regione Lombardia ha erogato monetariamente durante il mese di dicembre 2023 e che, trattandosi di anticipo, ha effetto a livello di spesa di personale sul 2024.

DESCRIZIONE	Importo
Voci stipendiali per anticipo IVC	2.865.000,00 €
Contributi obbligatori per il personale	860.000,00 €
	3.725.000,00 €

In considerazione delle richieste di fabbisogno, come definite nel precedente capitolo 2, è possibile determinare una proiezione dei costi massimi potenziali dall'attuazione dell'intero piano assunzionale.

Anno 2024

Area	Fabbisogno	Costo unitario	Spesa totale massima
Operatori esperti	31	27.292,19 €	846.057,89 €
Istruttori	150	30.675,56 €	4.601.334,00 €
Funzionari	294	33.288,36 €	9.786.777,84 €
Dirigenti	10	57.607,91 €	576.079,10 €
			15.810.248,83 €

L'attuazione del piano assunzionale per l'anno 2024 comporterà una maggiore spesa massima annuale (calcolata secondo previsto dal DM) di € 15.810.248,83.

Si somma questa cifra alla spesa di personale (sempre ai fini del DM) stimata per l'anno 2023 (€ 168.436.988,39 – comprensiva di FPV), si giunge a una somma massima di € 188.316.147,51, nel rispetto della soglia limite per l'anno 2024.

Spesa ai fini DM 2024	
Importo base 2023	168.436.988,39 €
Nuove assunzioni	15.810.248,83 €
Anticipo IVC	3.725.000,00 €
Progressioni	343.910,29 €
TOTALE	188.316.147,51 €

Anno 2025

Per poter determinare il rispetto del limite dell'anno 2025 occorre partire dal consolidato teorico dell'anno 2024, dato dall'importo di € 188.316.147,51, sottraendo le cessazioni consolidate al 31.12.2024 e sommando il fabbisogno richiesto per l'annualità.

Area	Cessazioni	Costo unitario	Minore spesa annua
Operatori esperti	8	27.292,19 €	218.337,52 €
Istruttori	10	30.675,56 €	306.755,60 €
Funzionari	21	33.288,36 €	699.055,56 €
Dirigenti	4	57.607,91 €	230.431,64 €
	43		1.454.580,32 €

Il dato di partenza dell'anno 2025 risulta quindi essere € 186.861.567,19 € (quale ipotesi massima in quanto tutte le cessazioni dell'anno 2024 sono state computate al 31.12.2024).

Sommiamo ora i dati derivanti dalle proposte di fabbisogni per l'anno 2025, secondo quanto definito nel precedente capitolo 2.

Area	Fabbisogno	Costo unitario	Spesa totale massima
Operatori esperti	6	27.292,19 €	163.753,14 €
Istruttori	140	30.675,56 €	4.294.578,40 €
Funzionari	90	33.288,36 €	2.995.952,40 €
			7.454.283,94 €

A questo occorre aggiungere anche il costo delle progressioni tra le aree che, ai fini del D.M., come dalla sezione 2 del presente documento, è pari ai fini del DM a € 343.910,29 e, prudenzialmente, una possibile nuova erogazione di anticipo IVC.

Sommando queste cifre a quanto sopra determinato (€ 186.861.567,19), si giunge a una somma massima di € 198.384.761,42, nel rispetto dei limiti normativi.

Spesa ai fini DM 2025	
Importo base 2024	188.316.147,51 €
Cessazioni	- 1.454.580,32 €
Nuove assunzioni	7.454.283,94 €
Anticipo IVC	3.725.000,00 €
Progressioni	343.910,29 €
TOTALE	198.384.761,42 €

Anno 2026

Per poter determinare il rispetto del limite dell'anno 2026 occorre partire dal consolidato teorico dell'anno 2025, dato dall'importo di € 198.384.761,42 e sommando il fabbisogno richiesto per l'annualità, come da capitolo 2:

Area	Fabbisogno	Costo unitario	Spesa totale massima
Operatori esperti	0	27.292,19 €	- €
Istruttori	17	30.675,56 €	521.484,52 €
Funzionari	21	33.288,36 €	699.055,56 €
			1.220.540,08 €

Tale maggiore spesa si compensa con le verosimili cessazioni che intercorreranno nel triennio per cause diverse dai raggiunti limiti d'età; pertanto, la spesa 2026 non sarà superiore a quella teorica calcolata sul 2025.

3.6 LE DISPONIBILITÀ FINANZIARIE

Si procede, innanzitutto, a una verifica della disponibilità di Bilancio relativamente all'annualità 2023 per il completamento del Piano di assunzione.

In coerenza con le previsioni programmatiche, gli Uffici competenti hanno potuto definire la spesa necessaria per il personale nel triennio 2024-26 che, in particolare, nell'esercizio 2024 è pari a € 219.432.033,00, ripartita nelle rispettive missioni e programmi secondo quanto disposto dai principi contabili previsti dal D.lgs. n.118/2011, ed è articolata nei seguenti macroaggregati:

MACROAGGREGATO	PREVISIONE	di cui FPV 24-25
101	196.585.106,00 €	16.256.000,00 €
102	12.464.246,00 €	- €
103	6.603.681,00 €	- €
104	1.020.000,00 €	- €
107	25.000,00 €	- €
109	2.609.000,00 €	- €
110	125.000,00 €	- €
	219.432.033,00 €	16.256.000,00 €

Tale previsione è stata riportata anche nella annualità 2025 e 2026.

Concentrando l'analisi della sostenibilità finanziaria esclusivamente sui macroaggregati che recano diretto impatto dalle previsioni assunzionali descritte, si rileva che gli ulteriori interventi (es. IRAP – macroaggregato 1.02) sono già definiti in maniera proporzionale rispetto alle voci di cui al macroaggregato 1.01:

MACRO-AGG	IMPORTO
101	196.585.106,00 €
103	46.677,11 €
109	2.609.000,00 €
	199.240.783,11 €

L'attuazione del Piano per l'annualità 2024 comporterebbe quindi una spesa complessiva come sopra definita nel rispetto della disponibilità finanziaria.

Relativamente alle annualità 2025 e 2026 le previsioni assunzionali, come sopra determinate, consentono parimenti di rispettare la previsione.

4. LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

4.1 INESISTENZA DI CAUSE CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONI

Ai fini della predisposizione del Piano triennale del fabbisogno, occorre preliminarmente verificare se, con riferimento al triennio di riferimento, l'Ente incorra in qualche causa che, ai sensi della vigente normativa, comporti il divieto di assunzione di personale.

L'analisi delle casistiche contemplate nei provvedimenti che riguardano tale materia porta ai seguenti esiti:

CASISTICA	Piano triennale dei fabbisogni del personale
SANZIONE RIFERIMENTO NORMATIVO	Le Pubbliche Amministrazioni che non provvedono all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 2 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituiti dall'art. 4, comma 1, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).
SITUAZIONE	Col presente atto si approva la pianificazione 2024-2026.

CASISTICA	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero
SANZIONE RIFERIMENTO NORMATIVO	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, comma 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183).
SITUAZIONE	La ricognizione dell'assenza di dipendenti in sovrannumero è esplicitata con esito negativo attraverso il presente documento.

CASISTICA	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione che assorbe, tra gli altri, il Piano della Performance e il Piano delle Azioni Positive
SANZIONE RIFERIMENTO NORMATIVO	Art. 6, comma 7, del decreto-legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 113/2021: in caso di mancata adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 25 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.
SITUAZIONE	Si dà atto che tale Piano risulta adottato con Deliberazione della Giunta regionale n. XI/7858 del 31.01.2023 (e successivamente aggiornato con D.G.R. n. 362 del 29.05.2023 e DGR n. 831 dell'08.08.2023 e DGR 1144 del 23.10.2023). Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 verrà adottato con Deliberazione della Giunta Regionale entro il 31 gennaio 2024.

CASISTICA	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013
------------------	---

SANZIONE RIFERIMENTO NORMATIVO	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione (art. 1, comma 557 e 557 -ter, della L.296/2006). Si specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dal richiamato D.M. "Assunzioni" non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
SITUAZIONE	Regione Lombardia rispetta nel presente documento programmatico l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (vedi prospetto sotto riportato).

CASISTICA	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato
SANZIONE RIFERIMENTO NORMATIVO	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti) (art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 24/06/2016, n. 113, come convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160).
SITUAZIONE	Regione Lombardia ha provveduto nei termini imposti dalla normativa all'approvazione dei documenti e alla loro trasmissione secondo le disposizioni di Legge.

CASISTICA	Mancata certificazione di un credito
SANZIONE RIFERIMENTO NORMATIVO	Divieto di assunzione di personale per la durata dell'inadempimento (art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008).
SITUAZIONE	L'ente non ha violato le disposizioni in relazione al mancato rispetto dell'obbligo di certificare, su istanza del creditore, le somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.

Nella redazione del presente Piano è stato rispettato l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti dell'articolo 1 della Legge 208/2015.

Vincolo ex art.1, c. 557 e seguenti, L. 296/2006

Il limite previsto dall'art. 1, c. 557 – quater, L. 296/2006 risulta essere rispettato in quanto la spesa di personale 2022 è inferiore a quella della media 2011-2017-2013 e tale risultato si consegue anche senza applicare quanto previsto dall'articolo 6 del DM 03.09.2019.

L'Organo di revisione ha attestato che la spesa di personale sostenuta dalla Giunta nell'anno 2022 rispetta i limiti di cui all'art. 1, c. 557 quater, l. 296/2006, poiché ammonta ad € 145.595.042,05 (al netto delle componenti da escludere), a fronte del limite massimo pari a € 189.037.394,15 (valore medio dell'impegnato definitivo nel triennio 2011-2011-2013):

⁷ Regione Lombardia, quale ente sperimentatore, può utilizzare il triennio 2011-2011-2013 in luogo del 2011-2012-2013.

Spesa del personale 2022 (art. 1 comma 557 L. 27/12/2006, n. 296) - GIUNTA REGIONALE		
Spesa di personale	Media 2011/2013	Rendiconto 2022
		Impegni
Spese macroaggregato 101	173.644.991,06	162.581.494,36
Spese macroaggregato 103	1.036.764,57	709.462,92
Irap macroaggregato 102	10.896.644,00	10.424.774,29
Altre spese: Spese macroaggregato 104	234.366,67	376.740,00
Altre spese: Spese macroaggregato 109	3.224.627,85	1.934.770,72
Totale spese di personale (A)		176.027.242,29
(-) Componenti escluse (B)		30.432.200,24
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	189.037.394,20	145.595.042,05
Componenti escluse (B)		
Spese personale trasferito ex l. 56/2014		17.808.898,40
Spese personale categorie protette		2.815.277,90
Spese personale comandato e assegnazione temporanea		1.683.987,70
Incentivi per la progettazione ex art. 113 D.lgs. 50/2016		246.624,49
AIC - incentivi attività integrative comunitarie		749.265,89
Ordinanza Capo Dipartimento Prot. Civile n. 690/2020		111.223,91
Personale t. det. Prot. Civile ex art. 1 c. 701 e 702 l. 178/20		570.234,26
Rinnovi contrattuali CCNL 16/11/2022		6.446.687,69
Totale componenti escluse		30.432.200,24

Dati estratti dalla Parifica 2022

Giova comunque ribadire che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dal D.M. 34 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

4.2 LE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO

La strategia di reclutamento per il comparto prevede le seguenti modalità:

- prioritariamente il concorso pubblico, nonché lo scorrimento di eventuali graduatorie vigenti, qualora normativamente possibile, già approvate dalla Giunta regionale, nel rispetto dei fabbisogni indicati dalle Direzioni. Nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa in materia di contenimento della spesa pubblica per assunzioni a tempo determinato, potranno prevedersi concorsi per il reclutamento di dipendenti nella forma dei "contratti formazione lavoro". In particolare, sull'annualità 2024 si prevede l'indizione delle procedure per "funzionari" nel primo semestre mentre gli ulteriori profili verranno banditi nel secondo semestre 2024;
- al fine di affrontare le necessità organizzative di particolare urgenza e/o ricerche di competenze specifiche, è fatta salva la possibilità di avviare procedure di mobilità ordinaria, tenuto conto delle priorità di inquadramento riconosciute in capo ai dipendenti in posizione di comando o attivazione degli istituti di assegnazione temporanea, in conformità alle previsioni di cui all'articolo 30, comma 2 sexies, del D.lgs. n. 165/2001, nonché dare corso ad eventuali richieste di ricostituzione del rapporto di lavoro. In quest'ambito i numeri sopraesposti recano la somma delle procedure di mobilità già bandite dall'Ente;
- ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del D.lgs. 165/2001 è inoltre possibile utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi

ordinamenti, personale di altre amministrazioni qualora sussistano motivate e sopravvenute ragioni organizzative.

La strategia di reclutamento di figure dirigenziali prevede quale forma di reclutamento il concorso pubblico e il comando da altri enti.

4.3 INDISPONIBILITÀ DELLE GRADUATORIE

Considerato l'elevato numero di assunzioni previste dal Piano e i costi per l'organizzazione di procedure selettive, non è consentita la cessione di graduatorie ad altri enti.