



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

## DELIBERAZIONE N. 52/35 DEL 23.12.2019

---

**Oggetto:** Piano triennale del fabbisogno di personale 2019 – 2021. Determinazione della capacità assunzionale della Regione. L.R. 13.11.1998, n. 31, art. 15.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione riferisce che, ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 31/1998, la Giunta regionale determina e approva le dotazioni organiche dell'Amministrazione e del Corpo forestale e di vigilanza ambientale e, sulla base di queste, approva il Piano triennale del fabbisogno di personale. Ai sensi del comma 2 del medesimo articolo "Il Piano, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali".

L'Assessore fa presente che la Giunta regionale, con la deliberazione n. 36/9 del 17.7.2018 ha approvato il Piano triennale del fabbisogno (Piano) riferito al triennio 2018-2020; successivamente il Piano è stato parzialmente modificato con la deliberazione n. 61/29 del 18.12.2018.

Per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni al fine di adattare costantemente la programmazione del fabbisogno con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo; il Piano vigente, pertanto, deve essere aggiornato ed essere riferito al triennio 2019-2021.

Quanto alla modalità di definizione del Piano, l'Assessore fa presente che, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per



ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;

- il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D.Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8.5.2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni). Tuttavia sul punto occorre segnalare che attualmente il sistema informativo ministeriale è ancora in fase di implementazione.

#### **Stato di attuazione della programmazione del fabbisogno 2018-2020.**

Preliminarmente l'Assessore riferisce sullo stato di attuazione del Piano del fabbisogno 2018-2020, sulla base del quale sono state già assunte, negli anni 2018 e 2019, n. 87 unità a tempo indeterminato a carico della capacità assunzionale, in particolare:



- n. 9 dirigenti mediante procedure di mobilità attivate ai sensi dell'art. 38-bis della L.R. n. 31 /1998 (7 unità) e attingimento dalle graduatorie vigenti dell'azienda Area (2 unità);
- n. 39 unità di categoria D a seguito della procedura di stabilizzazione a domanda attivata ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. a), della L.R. n. 37/2016 (di cui 35 unità riferite alle Agenzie Sardegna ricerche e Conservatorie delle coste);
- 15 unità (di cui n. 11 di categoria D, n. 2 di categoria C e n. 2 di categoria B) a seguito delle procedure concorsuali riservate attivate ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b) della L.R. n. 37 /2016;
- n. 24 unità transitate nella categoria B per effetto delle procedure ex art. 52 della L.R. n. 31 /1998.

L'Assessore riferisce, inoltre, che oltre predette assunzioni, sono avvenuti i seguenti inquadramenti (non a carico della capacità assunzionale):

- n. 9 incarichi dirigenziali a tempo determinato ai sensi del comma 4 bis dell'art. 29 della L.R. n. 31/1998;
- n. 19 unità di categoria C appartenenti alle categoria dei disabili di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 68/1999, iscritto alle liste di collocamento obbligatorio di cui all'art. 8 della predetta legge;
- n. 16 unità (di cui n. 8 di categoria D, n. 6 di categoria C e n. 2 di categoria B) transitate dagli enti locali nell'ambito del trasferimento di funzioni in materia di protezione civile, per effetto dell'art. 1, comma 2, della L.R. n. 36/2013 come modificato dal comma 1 dell'art. 10 della L.R. n. 21/2016;
- n. 1 unità dirigenziale transitata da altra amministrazione del sistema Regione, in attuazione dell'art. 39 della L.R. n. 31/1998, così come argomentato dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 20/30 del 30.5.2019.

L'Assessore riferisce, inoltre, che in ottemperanza alla programmazione del fabbisogno 2018-2021 sono state già avviate le seguenti procedure assunzionali, i cui contingenti devono essere ricompresi nella presente programmazione del fabbisogno:

- a. corso-concorso per l'assunzione di n. 18 dirigenti (attualmente la procedura concorsuale è in fase di riesame alla luce di quanto stabilito dal TAR Sardegna, Sez. II n, con la sentenza n. 818/2019);



- b. procedura di mobilità, attualmente sospesa, per l'assunzione di n. 1 dirigente per l'Assessorato degli Enti Locali, Finanze e Urbanistica;
- c. selezioni interne per n. 80 unità (51 cat. D, 20 cat. C e 9 cat. B) ai sensi dell'art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017;
- d. n. 4 procedure di mobilità, attualmente sospese dal TAR, per l'assunzione complessivamente di n. 22 unità (n. 9 cat. D, n. 8 cat. C e n. 5 cat. B);
- e. n. 1 procedura di mobilità in corso per l'assunzione di n. 35 unità di cat. C)

#### **Carenze degli organici.**

L'Assessore riassume (Allegato 1) la consistenza degli organici regionali. Non sussistono eccedenze di personale.

Le strutture organizzative regionali hanno rilevato la carenza di alcune specifiche elevate professionalità necessarie per l'espletamento delle attività di rispettiva competenza, nonché di qualificato personale di supporto operativo; carenze tanto più amplificate a causa dell'elevato numero di cessazioni dal servizio intervenute in questi ultimi anni non accompagnate da procedure assunzionali finalizzate alla loro sostituzione.

#### **Risorse assunzionali.**

L'Assessore ricorda che la normativa statale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni (così come rappresentate nell'Allegato 2) nonché precisi limiti di spesa alle nuove assunzioni in relazione alle economie delle cessazioni del personale (capacità assunzionale), così come dettagliati negli Allegati 3 e 4.

In particolare, la capacità assunzionale disponibile per il triennio 2019-2021, determinata secondo i criteri stabiliti dalla normativa nazionale, è complessivamente pari a € 25.935.848,38:

<b>Capacità assunzionale</b>	<b>2019</b>	<b>Incremento dal 2020</b>	<b>Incremento dal 2021</b>	<b>Totale</b>
Personale amministrativo	6.455.365,10	7.612.320,40	3.407.824,09	17.475.509,58
Personale del CFVA	1.613.151,82	1.193.363,00	457.794,91	3.264.309,72
Personale dirigente	3.646.549,36	1.311.098,22	238.381,49	5.196.029,08
<b>Totale</b>	<b>11.715.066,27</b>	<b>10.116.781,62</b>	<b>4.104.000,49</b>	<b>25.935.848,38</b>



L'Assessore specifica che detta capacità assunzionale è al netto delle predette n. 87 assunzioni già realizzate riferite alla precedente programmazione del fabbisogno.

#### **Copertura finanziaria.**

Per dar corso alle future assunzioni l'Assessore specifica che nell'attuale bilancio regionale 2019-2021 risultano disponibili le seguenti risorse:

	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>
capitolo SC01.0126 (fondo per il reclutamento)	1.500.000,00	10.605.033,53	10.621.033,53
capitoli relativi a stipendi e oneri riflessi (*)		10.116.781,62	14.220.782,11
<b>Totale risorse</b>	<b>1.500.000,00</b>	<b>20.721.815,15</b>	<b>24.841.815,64</b>

(\*) Risorse presenti nei capitoli relativi alle retribuzioni/oneri riflessi/Irap (suddivisi per missioni e programmi) a copertura degli oneri per il personale attualmente in servizio. Le risorse disponibili sono corrispondenti a economie sugli oneri del personale di cui è prevista la cessazione.

L'Assessore rappresenta inoltre che la proposta di bilancio 2020-2022, in fase di approvazione, prevede i seguenti stanziamenti:

	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>
capitolo SC01.0126 (fondo per il reclutamento)	21.831.847,90	21.831.847,90	21.831.847,90
capitoli relativi a stipendi e oneri riflessi	-	4.104.000,49	4.104.000,49
<b>Totale risorse</b>	<b>21.831.847,90</b>	<b>25.935.848,38</b>	<b>25.935.848,38</b>

Il quadro finanziario soprariportato, una volta approvata la manovra finanziaria 2020-2022, risulterà sufficiente a coprire la predetta capacità assunzionale a regime e, in ogni caso, le assunzioni potranno essere realizzate solo nei limiti delle risorse effettivamente stanziati.

L'Assessore precisa che le risorse finanziarie disponibili (così come, per omogeneità, la predetta capacità assunzionale determinata in base alle economie delle cessazioni) sono riferite alla copertura della parte fissa della retribuzione e dei relativi oneri riflessi e l'Irap a carico del datore di lavoro. Tali risorse non sono riferite, invece, alla parte accessoria della retribuzione che deve



necessariamente trovare copertura nelle risorse stanziare per il trattamento accessorio che, a decorrere dal 2017, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, sono contenute, indipendentemente dalle unità in servizio, nei limiti del 2016.

#### **Assunzioni da programmare.**

L'Assessore, allo stato attuale, propone di confermare il programma di assunzioni approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 36/9 del 17.7.2018, e successivamente modificato con la deliberazione n. 61/29 del 18.12.2018, e di cui è stata data regolare informativa alle organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda la programmazione delle restanti risorse della nuova capacità assunzionale, l'Assessore ritiene che parte di esse possa essere destinata:

- all'acquisizione, attraverso procedure di mobilità, del personale ex Esaf, in considerazione delle vertenze giudiziarie in corso e dell'esigenza di far fronte allo svolgimento delle funzioni di salvaguarda del territorio e del dissesto idrogeologico con la possibilità di destinarle attraverso specifiche intese ad altre amministrazioni del sistema regione;
- all'acquisizione del personale del C.F.V.A. necessario per far fronte alle numerose carenze che si verranno a determinare in seguito alle cessazioni dal servizio.

L'Assessore ritiene che la programmazione delle unità di personale legate alla nuova capacità assunzionale debba essere necessariamente rinviata al futuro esercizio in quanto tale programmazione deve essere adeguatamente concertata con le organizzazioni sindacali. La futura programmazione, inoltre, dovrà contenere anche l'aggiornamento delle unità da destinarsi alle selezioni interne ex art. 1, comma 4, della L.R. 18/2017 e s.m.i.

#### **Categorie protette.**

L'Assessore riferisce che nell'Amministrazione regionale risultano interamente coperte le posizioni riservate alle categorie protette, così come determinate per effetto della normativa vigente.

#### **Personale in comando – Assegnazione temporanea.**

L'Assessore ritiene che nelle more della conclusione delle procedure per l'acquisizione del personale a tempo indeterminato, l'Amministrazione regionale, nei limiti degli apposti stanziamenti di bilancio, possa stipulare accordi la temporanea assegnazione di personale dal sistema Regione, ai sensi dell'art. 39 della L.R. n. 31/1998, nonché per il comando di personale da altre pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 40 della L.R. n. 31/1998.



### **Amministrazioni del sistema Regione - Direttive generali.**

Nelle more della regolamentazione delle fasi attuative della legge regionale n. 21 del 2018 che ha istituito il ruolo unico del comparto, le modalità di definizione della presente programmazione del fabbisogno costituiscono atto di indirizzo per gli Enti e le Agenzie del sistema Regione, i quali sono sottoposti agli obblighi di riduzione della spesa del personale nonché al medesimo regime limitativo delle assunzioni cui è soggetta l'Amministrazione regionale.

### **Regime limitativo per le società a totale partecipazione regionale.**

Le società a partecipazione regionale, totale o di controllo, concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica anche attraverso il contenimento dei costi di funzionamento della struttura e dei connessi costi per il personale. Pertanto è necessario che il regime limitativo delle assunzioni e le regole di contenimento della spesa per il personale applicabile all'Amministrazione controllante siano estesi anche alle società a partecipazione regionale totale o di controllo, nel rispetto anche di quanto previsto dal D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica). Eventuali deroghe a tali limitazioni potranno essere consentite esclusivamente dalla Giunta regionale su proposta motivata dell'Assessore della struttura titolare della funzione di controllo della società. Le predette società adottano altresì, con provvedimenti di carattere generale, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi in coerenza con i principi vigenti per l'Amministrazione regionale contenuti nella L.R. n. 31 /1998.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione riferisce, infine, che:

- con la nota n. prot. 4845/Gab. del 19.12.2019 è stata data informativa alle OO.SS.;
- il Piano del fabbisogno sarà approvato entro il mese di marzo 2020 e comunque non prima dell'approvazione del bilancio.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione in ordine al Piano triennale del fabbisogno di personale 2019 – 2021, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'organizzazione e del personale

### **DELIBERA**

- di approvare la relazione dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

DELIBERAZIONE N. 52/35  
DEL 23.12.2019

Regione, le conclusioni, la proposta in ordine al Piano del fabbisogno 2019 – 2021 dell'Amministrazione regionale e gli allegati, che fanno parte integrante della presente deliberazione;

- di estendere i principi e i criteri, anche di ordine metodologico esposti nella relazione, alle agenzie e agli enti del sistema Regione, per i quali costituiscono direttive vincolanti;
- di estendere nei confronti delle società a totale partecipazione regionale o di controllo le disposizioni in materia di personale e di contenimento delle relative spese;
- di dare atto che il Piano del fabbisogno sarà approvato entro il mese di marzo 2020 e comunque non prima dell'approvazione del bilancio.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Direttore Generale**

Silvia Curto

**Il Presidente**

Christian Solinas