



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 55/21 DEL 5.11.2020

Oggetto: L.R. 13.11.1998, n. 31, art. 15. Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2022. Determinazione della capacità assunzionale della Regione.

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 (Piano). 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".

Inoltre, per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 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.

L'Assessore ricorda che la Giunta regionale, con la deliberazione n. 52/35 del 23.12.2019, ha approvato il Piano riferito al triennio 2019-2021 e fa presente che è necessario, pertanto, che il Piano venga aggiornato ed essere riferito al triennio 2020-2022.

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.

1. Stato di attuazione della programmazione del fabbisogno 2019-2021.

Preliminarmente l'Assessore ricorda che la Giunta regionale nel Piano 2019-2021 aveva confermato il programma di assunzioni approvato nel Piano 2018-2020 (deliberazioni n. 36/9 del 17.7.2018 e n. 61/29 del 18.12.2018) e aveva rinviato al futuro esercizio l'individuazione delle ulteriori unità da acquisire, consentite dalle restanti risorse assunzionali, per poterle destinare:

- a) 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;
- b) 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;
- c) all'aggiornamento delle unità da destinarsi alle selezioni interne ex art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017 e s.m.i.

L'Assessore da atto che, per effetto della situazione emergenziale dovuta all'epidemia Covid-19, dall'approvazione del Piano 2019-2021 non sono state realizzate le assunzioni ivi previste tuttavia sono stati ripubblicati i bandi per le selezioni interne del personale amministrativo ex art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017.

L'Assessore riferisce inoltre che l'art. 5, comma 3, della L.R. n. 9 del 9.3.2020 (Disposizioni urgenti per fronteggiare l'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili) ha previsto l'attivazione di una procedura straordinaria di mobilità per l'acquisizione e l'immissione nel ruolo unico dell'Amministrazione regionale di 65 unità di personale, destinate alla Direzione generale della Protezione Civile e alle sue articolazioni territoriali, da attuarsi mediante procedure di mobilità interna o cessione del contratto senza necessità di nullaosta da parte delle altre amministrazioni pubbliche. In ottemperanza alla norma sono in corso le procedure di acquisizione di:

- n. 33 unità di categoria D;
- n. 29 unità di categoria C;
- n. 3 unità di categoria B.

Per le predette assunzioni l'art. 8 della L.R. n. 9/2020 ha stanziato risorse per € 2.000.000. A seguito dell'acquisizione del personale, e dunque una volta individuata anche la modalità assunzionale (mobilità interna o cessione del contratto), potrà essere valutata l'incidenza delle acquisizioni sulla capacità assunzionale.

2. 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, in particolare per effetto delle disposizioni relative alla "quota 100", non accompagnate da procedure assunzionali finalizzate alla loro sostituzione.

3. Capacità assunzionale (teorica).

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 per il triennio 2020-2022, determinata secondo i criteri stabiliti dalla normativa nazionale, è complessivamente pari a € 37.992.484,94:

	Dipendenti	CFVA	Dirigenti	Totale capacità assunzionale
Anno 2020	20.137.178,30	3.224.083,14	4.957.648,57	28.318.910,01
Anno 2021	5.582.756,76	1.820.261,74	477.714,58	7.880.733,09
Anno 2022	1.172.613,79	261.942,12	358.285,94	1.792.841,84
Totale capacità assunzionale	26.892.548,85	5.306.287,00	5.793.649,09	37.992.484,94

L'importo relativo alle risorse della capacità assunzionale 2020 ricomprende anche le economie delle cessazioni 2020 del personale regionale di cui, ai sensi della vigente legislazione (art. 52 L.R. n. 31/1998 e art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017), è previsto l'inquadramento nella categoria/area superiore nel 2020. Infatti, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis del D.L. n. 4 del 28.1.2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.



4. Copertura finanziaria.

A fronte della predetta capacità assunzionale, l'Assessore fa presente che nell'attuale bilancio regionale 2020-2022 risultano disponibili le seguenti risorse massime:

	2020	2021	2022
Capitolo SC01.0126 (Fondo reclutamento)	2.832.000,00	11.723.810,92	11.723.810,92
Capitoli stipendi/or/irap (cessati 2020 passaggi interni) (*)	5.406.541,08	5.406.541,08	5.406.541,08
capitoli stipendi/or/irap (cessati 2020-2021) esclusi passaggi interni (*)		7.880.733,09	9.673.574,93
Totale	8.238.541,08	25.011.085,08	26.803.926,93

(*) 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.

Dal quadro sopra riportato, che rappresenta il limite finanziariamente sostenibile per le nuove assunzioni, emerge che gli attuali stanziamenti di bilancio, non consentono di disporre dell'intera capacità assunzionale, anche a causa delle spese impreviste dovute all'emergenza Covid-19 finanziate in parte con gli stanziamenti dedicati alle assunzioni. In particolare mancano € 11.188.558,01 a regime (corrispondenti alla differenza tra la capacità assunzionale complessiva di € 37.992.484,94 e le risorse disponibili a regime di € 26.803.926,93).

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.

5. Assunzioni da programmare.



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

DELIBERAZIONE N. 55/21
DEL 5.11.2020

L'Assessore fa presente che, come evidenziato nello schema seguente, la capacità assunzionale teorica corrisponde a n. 836 unità di personale ma, tuttavia, la copertura finanziaria a regime consente di coprire assunzioni effettive per 580 unità.

	Capacità assunzionale teorica	Capacità assunzionale effettiva (copertura finanziaria)	Differenza
Personale dirigente			
Dirigenti regionali	43	24	-19
Dirigenti del CFVA	5	5	0
Totale dirigenti	48	29	-19
Personale amministrativo			
Cat. D	285	169	-116
Cat. C	142	92	-50
Cat. B	82	82	0
Cat. A	0	0	0
Mobilità personale ex Esaf	136	136	0
Totale personale amministrativo	645	479	-166
Personale del C.F.V.A.			
Area C	38	13	-25
Area B	35	23	-12
Area A	70	36	-34
Totale personale del C.F.V.A.	143	72	-71
Totale complessivo	836	580	-256

Pertanto, nelle more dell'incremento delle risorse a disposizione, la presente programmazione deve basarsi esclusivamente sulla capacità assunzionale effettiva derivante dalle risorse disponibili in bilancio, dalle quali si dovrà accantonare la quota necessaria per la mobilità, ai sensi del comma 4



dell'art. 39 della L.R. n. 31/1998 (Mobilità dei dirigenti e del personale del sistema Regione), del personale ex Esaf in servizio presso Abbanoa Spa.

L'Assessore, pertanto, propone per il triennio 2020-2022 le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato.

a) Personale dirigente

Relativamente al personale dirigente si prevede l'assunzione di n. 29 unità di cui:

- n. 26 unità corrispondenti alle assunzioni già deliberate nei precedenti piani del fabbisogno, le cui procedure assunzionali vengono però ridefinite fermo restando il numero dei posti riservati alla mobilità.

Per quanto riguarda le modalità assunzionali l'Assessore, al fine di meglio salvaguardare l'attività dell'Amministrazione regionale, in questa particolare fase caratterizzata dall'emergenza Covid-19 e considerati i tempi e la particolare strutturazione del corso-concorso, ritiene che debbano essere riviste le modalità di reclutamento della dirigenza individuando quelle più idonee alle limitazioni imposte dall'emergenza Covid-19 anche avviando un'apposita procedura unificata ai sensi dell'art. 54 della L.R. n. 31/1998 per l'acquisizione di una figura dirigenziale fungibile nell'ambito del Ruolo unico del comparto regionale. L'Assessore ricorda, inoltre, che entro il prossimo anno si registrerà la scoperta di vari servizi in quanto diversi dirigenti sono prossimi al raggiungimento dei requisiti di legge previsti per il pensionamento;

- n. 3 unità aggiuntive. In particolare:

	Dirigenti	Dirigenti CFVA	Totale		
Concorso pubblico (in sostituzione del corso concorso già bandito)	18		18	26	Procedure Piano fabbisogno 2019-2022
Concorso pubblico (da bandire)		5	5		
Procedure di mobilità (da riprogrammare)	3		3		
Scorrimento graduatorie altre pubbliche amministrazioni	3		3	3	Nuove procedure



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

DELIBERAZIONE N. 55/21
DEL 5.11.2020

Totale	24	5	29	
---------------	-----------	----------	-----------	--

b) Personale amministrativo

Relativamente al personale amministrativo si prevede l'assunzione di n. 479 unità, di cui n. 136 momentaneamente in sospeso nell'attesa della modifica normativa per la quale, come detto in precedenza, è in fase di predisposizione un apposito disegno di legge.

Di tali assunzioni:

- n. 203 unità corrispondenti alle assunzioni già deliberate nei precedenti piani del fabbisogno, le cui procedure assunzionali vengono però ridefinite fermo restando il numero dei posti riservati alla mobilità;
- n. 276 unità aggiuntive. In particolare:

	D	C	B	Totale		
Selezioni interne ex art. 1 comma 4 L. R. n. 18/2017 (le procedure sono già bandite per la cat. D e la cat.C. Per la cat. B la procedura in corso è in fase di revoca e sarà pubblicato il nuovo avviso)	51	20	9	80	203	Procedure Piano fabbisogno 2019-2022
Procedure di mobilità (procedure già bandite)		35		35		
Procedure di mobilità (procedure già bandite ma sospese TAR)	9	8	5	22		
Procedure concorsuali (cat. D) + procedure concorsuali/ scorrimento graduatorie (cat. C (procedure concorsuali da bandire)	37	29		66		
Scorrimento graduatorie concorsi altre amministrazioni previa stipula di convenzione	50			50	276	Nuove procedure
Procedure ex art. 52 L.R. n. 31/1998			48	48		



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

DELIBERAZIONE N. 55/21
DEL 5.11.2020

Incremento posti mobilità 20%	10		9	19		
Incremento posti selezioni interne ex art. 1 comma 4 L.R. n. 18/2017 [1]	12		11	23		
Accantonamento risorse per inquadramento personale ex Esaf				136		
Totale	169	92	82	479		

[1] Le unità destinate alle selezioni interne potranno essere incrementate nel caso di variazione della L.R. n. 18/2017 al fine di elevare al 30% la riserva di posti destinati al personale interno, adeguando in tal modo la normativa regionale a quella nazionale (art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020).

L'Assessore fa presente le procedure per l'acquisizione di personale dall'esterno debbano essere riferite ai profili professionali maggiormente carenti nell'Amministrazione regionale; in particolare, a titolo esemplificativo, si dovrà provvedere all'assunzione di funzionari amministrativi con specifiche competenze in materia di politiche attive del lavoro e di politiche comunitarie nonché di funzionari tecnici (ingegneri).

Inoltre, si dovrà trovare spazio anche l'acquisizione di n. 5 unità di cat. D da destinare allo sportello linguistico regionale ai sensi dell'art. 11, comma 5, della L.R. n. 22/2018 (preliminarmente con le procedure di mobilità ex art. 38 bis, 39 e 40 della L.R. n. 31/1998 e successivamente mediante concorsi pubblici per titoli ed esami).

c) Personale del C.F.V.A.

Relativamente al personale del C.F.V.A. si prevede l'assunzione di n. 72 unità di cui:

- n. 36 già previste nella precedente programmazione del fabbisogno;
- n. 36 unità aggiuntive di Area A.

In particolare:

	Area C	Area B	Area A	Totale		
Selezioni interne ex art. 1, comma 4, L. R. n. 18/2017 (procedure da bandire)	2	4		6	36	Procedure Piano
Procedure concorsuali/mobilità (da bandire)	11	19		30		fabbisogno 2019-2022



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

DELIBERAZIONE N. 55/21
DEL 5.11.2020

Procedure concorsuali/mobilità (da bandire)			36	36	36	Nuove procedure
Totale	13	23	36	72		

L'Assessore riferisce la particolare situazione di criticità in cui versa il C.F.V.A. che presenta, ormai da anni, rilevanti carenze di personale in ciascuna delle aree funzionali, che si ripercuotono negativamente nell'espletamento della funzione fondamentale della tutela del territorio nonché nell'attuazione della campagna antincendio. Tali carenze sono legate sia all'incremento delle mansioni sia alle sempre maggiori cessazioni dal servizio legate alle vigenti norme pensionistiche e all'età anagrafica del personale in servizio al quale occorrerebbe garantire adeguata e puntuale sostituzione.

L'Assessore fa presente, pertanto, che occorre che il bilancio regionale individui e destini al più presto ulteriori specifiche risorse per garantire la copertura del predetto fabbisogno.

6. Costi assunzioni previste

Le predette assunzioni determinano una spesa a regime di € 26.148.640,11 e potranno essere definite entro l'annualità 2022 secondo la tempistica riepilogata nell'Allegato 4.

L'Assessore fa presente che le ulteriori risorse che si renderanno disponibili in bilancio potranno determinare l'incremento dei posti previsti nel presente piano. In particolare, nei limiti della capacità assunzionale teorica consentita dalla legge, verrà data priorità all'incremento di ulteriori 90 unità da acquisire tramite concorso pubblico/scorrimiento graduatorie e si potrà tener conto delle carenze dell'organico del C.F.V.A., così come indicato nel paragrafo precedente. Conseguentemente, si dovranno aggiornare le unità da destinarsi alle selezioni interne ex art. 1, comma 4, della L.R. n. 18 /2017 e s.m.i.

L'Assessore fa presente, inoltre, che le assunzioni previste nel presente programmazione saranno subordinate all'accertamento dei necessari stanziamenti nel bilancio pluriennale della Regione dell'annualità in cui le assunzioni dovranno concretizzarsi.

7. Internalizzazione di particolari servizi.

L'Assessore riferisce che è in corso la valutazione per l'internalizzazione di alcuni servizi di supporto interno all'attività amministrativa.

In particolare all'interno degli uffici dell'Amministrazione regionale opera da svariati anni, in funzioni continuative, personale addetto al controllo degli accessi ai locali dell'Amministrazione nonché personale addetto alle attività di movimentazione e sistemazione dei plichi, carteggi, faldoni ecc.,



compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa, anche mediante la guida occasionale di autoveicoli, attualmente dipendente di società titolari di contratti di fornitura di servizi.

L'Assessore ritiene che, al fine di non disperdere le conoscenze e le esperienze acquisite da tale personale nel corso del pluriennale rapporto di servizio all'interno dei percorsi amministrativi, appare giustificato il ricorso alla speciale procedura assunzionale stabilita dalla lettera b) del comma 1, dell'art. 52 della L.R. n. 31 del 1998, è cioè attraverso un concorso pubblico, anche per soli titoli, il cui accesso è limitato a coloro che siano in possesso, oltre che del requisito della scuola dell'obbligo, anche degli ulteriori specifici requisiti attinenti al profilo professionale del personale da assumere tra cui le esperienze professionali acquisite nel servizio prestato a qualunque titolo presso l'Amministrazione o gli enti regionali, anche in qualità di dipendenti di società titolari di contratti di fornitura di servizi, o anche di soci nel caso di società cooperative.

L'Assessore fa presente, inoltre, che gli oneri connessi alla predetta procedura di cui alla lettera b) del comma 1, dell'art. 52 della L.R. n. 31 del 1998 dovrà risultare all'interno della capacità assunzionale della Regione ed essere coperta dalle risorse che saranno stanziare per le assunzioni nel bilancio regionale.

8. Razionalizzare delle procedure assunzionali.

L'Assessore rappresenta che al fine di rispondere ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse delle amministrazioni regionali è necessario razionalizzare le procedure assunzionali.

In particolare l'Assessore ritiene che le amministrazioni regionali per la copertura di posti vacanti disponibili, nelle more dell'espletamento dei concorsi, considerate le pesanti carenze degli organici, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità per la qualifica, categoria e regime giuridico dei posti da ricoprire, possano avvalersi, nei limiti consentiti dalla vigente normativa, anche della facoltà di utilizzare graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre pubbliche amministrazioni, previa convenzione tra le amministrazioni interessate, corrispondenti ai medesimi profili professionali del fabbisogno dell'amministrazione regionale.

L'Assessore ricorda, inoltre, che è consentito attingere dalle graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato anche per la sottoscrizione di contratti a tempo determinato (art. 36, comma 2, D.Lgs n. 165/2001), nei limiti consentiti dalla legge.

9. 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 e che nel caso in cui venisse rilevata la scopertura si provvederà di conseguenza.

10. 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 appositi stanziamenti di bilancio, possa stipulare accordi per 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.

11. 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.

Con specifico riferimento alla definizione dei contingenti inclusi nei concorsi unici banditi dall'Amministrazione regionale, l'Assessore riferisce che la Giunta regionale, con la deliberazione n. 64/9 del 2.12.2016, ha dettato un indirizzo interpretativo dell'art. 54 della L.R. n. 31/1998, stabilendo che:

- nella definizione dei contingenti inclusi nei concorsi unici banditi dall'Amministrazione regionale è comunque “fatta salva la competenza nella gestione delle procedure concorsuali previste da specifiche norme legislative o statutarie relative ad alcune amministrazioni appartenenti al sistema Regione”;
- “Per il reclutamento concernente particolari figure professionali, specificamente riconducibili alle funzioni dell'ente, e non ai fabbisogni individuati per l'Amministrazione, gli Enti e le Agenzie potranno gestire autonomamente le procedure concorsuali secondo le modalità previste nei suddetti atti di programmazione triennale preventivamente approvati dal competente Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione in sede di controllo ai sensi della L.R. n. 14/1995”.



Rimane, pertanto, la competenza di ciascun Ente e Agenzia regionale a gestire autonomamente le procedure concorsuali concernenti figure professionali per particolari profili specifici del medesimo Ente/Agenzia non riconducibili alle procedure unificate, nonché le procedure legate alle selezioni interne riservate ex art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017 e s.m.i., le procedure di mobilità nonché le procedure connesse allo scorrimento delle graduatorie.

Per quanto riguarda il ruolo unico del personale si da atto anche a seguito dell'entrata in vigore della L.R. n. 21 del 2018, che la mobilità e le assegnazioni avvengono con provvedimento della struttura dell'Amministrazione regionale competente in materia di personale. Con riferimento al personale dirigente, in linea con la deliberazione n. 59/21 del 4.12.2018, il ruolo unico è di immediata applicazione e, pertanto, non è necessario alcun parere, nulla osta o autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e, solo successivamente al decreto di attribuzione delle funzioni da parte dell'Assessore competente in materia di personale, verrà stipulata apposita intesa per regolare gli oneri, i compiti e le modalità di esecuzione.

Per il personale non dirigente, invece, la necessità del nulla osta dell'amministrazione di provenienza è necessario solo fino alla completamento delle procedure di cui all'art. 15-bis comma 2 della L.R. n. 31/1998, salvo diversi indirizzi della Giunta regionale in relazione a particolari situazioni.

12. 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. 3125/gab del 20.7.2020 è stata data informativa alle OO.SS.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 55/21
DEL 5.11.2020

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale del Personale e Riforma della Regione sulla proposta in esame

DELIBERA

- di approvare la relazione dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, le conclusioni, la proposta in ordine al Piano del fabbisogno 2020–2022 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 premessa, 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Direttore Generale

Silvia Curto

Il Presidente

Christian Solinas