

# I.R.P.E.T.

## Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana

### DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE

Oggetto: Struttura organizzativa e programmazione del personale  
Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021. Approvazione.

CIG: np

CUP: np

#### IL DIRETTORE

Visto quanto disposto dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”, in merito al reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni ed, in particolare:

- l’art. 6, come modificato ed integrato dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che prevede che le pubbliche amministrazioni definiscono la programmazione triennale di personale al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi e disciplina la corretta individuazione dei posti di dotazione organica in correlazione alla programmazione del fabbisogno di personale, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima;

- l’art. 6 ter, introdotto dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che prevede la pubblicazione di decreti di natura non regolamentare da adottare da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze per la definizione delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale

Preso atto delle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018, le quali definiscono una metodologia operativa di orientamento per le pubbliche amministrazioni da adattare al contesto ordinamentale, ferma restando l’autonomia organizzativa degli enti territoriali nel rispetto delle fonti normative

Viste le disposizioni della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1, "*Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale*" che, ai sensi dell’art. 70, si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti dipendenti della Regione Toscana ivi compresi quelli di consulenza della Giunta e del Consiglio regionale quali, appunto, IRPET, così definito ai sensi dell’art. 1, comma 2, della legge regionale 29 luglio 1996, n. 59 (Ordinamento dell’IRPET) e successive modifiche ed integrazioni

Richiamati, in particolare, gli articoli 22 "Dotazione organica e articolazione degli organici", 22 bis "Capacità assunzionale", come introdotto dall’art. 5 della legge regionale 29 giugno 2018, n. 32, e 23 "Programmazione del fabbisogno di personale" della citata legge regionale 1/2009

Visto l'art. 20 del D.lgs. 75/2017 che consente alle pubbliche amministrazioni di avviare un piano speciale di superamento del precariato del personale a tempo determinato e/o con lavoro flessibile da inserire nel quadro complessivo della programmazione triennale dei fabbisogni di personale non dirigenziale, in possesso dei necessari requisiti previsti dal medesimo articolo

Richiamata la circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che, in attuazione della disciplina contenuta nel citato art. 20 D.Lgs. 75/2017, detta gli *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*

Vista la Legge regionale 29 giugno 2018, n. 32 *“Disposizioni in materia di reclutamento speciale finalizzate al superamento del precariato. Modifiche alla l.r. 1/2009 in materia di capacità assunzionale e assegnazione temporanea dei dipendenti”* che dispone, nell'ambito della propria potestà legislativa, specifici indirizzi in materia di superamento del precariato e di capacità assunzionale, nel rispetto dei quali IRPET è tenuto ad operare in quanto ente dipendente, disponendo:

- all'art. 4: apposite misure per l'avvio del processo di stabilizzazione per gli enti dipendenti, definendone le apposite fonti di finanziamento;

- all'art. 5: l'introduzione nella L.r. 1/09 sopra citata dell'art. 22 bis rubricato *“Capacità assunzionale della Regione e degli enti dipendenti”* che prevede: *“La Giunta regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile. La capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente.”*

Richiamate le delibere di Giunta regionale Toscana adottate in attuazione di quanto previsto rispettivamente dai sopra citati articoli 4 e 5 della L.r. 32/2018, quali:

- DGR n. 1187 del 29.10.2018 *“Linee di indirizzo inerenti l'attivazione delle procedure speciali di reclutamento per gli enti dipendenti di cui all'articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana”*

- DGR n.1286 del 27.11.2018 *“Capacità assunzionale degli Enti dipendenti ex articolo 5 della Legge Regionale n. 32 del 29 giugno 2018”*

Ritenuto necessario procedere alla definizione del fabbisogno di personale triennale 2019-2021 nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali in materia di assunzioni e di contenimento della spesa pubblica, nonché delle procedure di reclutamento speciale correlate alle stabilizzazioni, come da normativa sopra richiamata

Dato atto preliminarmente del rispetto dei seguenti obblighi ed adempimenti, quali nello specifico:

- l'adozione del Piano della performance di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 approvato con la Deliberazione Giunta Regionale n. 196 del 6 marzo 2018

- l'adozione, ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 36 e ss. della l.r. 1/09, del Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2017 – 2019 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'IRPET e approvato con determinazione del Direttore n. 43 del 23.12.2016

- l'esito negativo della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.lgs. 165/2001 dalla quale si rileva che non esistono situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'IRPET per l'anno 2018

- l'utilizzo della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti commerciali di cui all'art.27 del D.l. 66/2014

- il rispetto di quanto previsto dall'articolo 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016

Dato atto che, ai fini della definizione della capacità assunzionale ordinaria, cioè correlata alle cessazioni di personale negli anni precedenti ed escluse le procedure inerenti il reclutamento speciale per processi di stabilizzazione:

- per l'anno 2018: dalla delibera sopra citata GRT 1286/2018 risulta che per IRPET non residua alcuna capacità assunzionale ordinaria data l'assenza di risparmi inutilizzati nell'anno o resti assunzionali

- per l'anno 2019: la capacità assunzionale ordinaria risulta pari a zero in quanto non vi sono state cessazioni di personale nel 2018 e, comunque, si dovrà attendere, ai sensi dell'art. 22 bis della L.r. 1/09 sopra citato, la definizione specifica con delibera di Giunta regionale

- per il biennio 2020-2021: la cessazione al momento prevedibile, peraltro non formalizzata in atti, si colloca nel marzo del 2021, a seguito del raggiungimento da parte di un dipendente dell'età prevista dall'ordinamento regionale (65 anni) per l'interruzione del rapporto di lavoro del personale in possesso dei requisiti per il collocamento in pensione.

Ritenuto, alla luce di quanto sopra espresso, rinviare la definizione della capacità assunzionale per gli anni 2020-2021, mediante aggiornamento del presente Piano di fabbisogno, anche a seguito di quanto stabilito dalla delibera annuale di Giunta regionale in materia di capacità assunzionale degli enti dipendenti

Visto il Piano di Fabbisogno triennale 2019-2021 nel testo allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante ed essenziale

Ritenuto di avviare, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, il piano di reclutamento speciale per superamento del precariato del personale a tempo determinato e/o con lavoro flessibile, in conformità con quanto disposto dalla già richiamata L.r. n. 32/2018 e dalle correlate "*Linee di indirizzo inerenti l'attivazione delle procedure speciali di reclutamento per gli enti dipendenti di cui all'articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana*", approvate con deliberazione di Giunta Regionale n. 1187 del 29/10/2018

Dato atto che IRPET ha svolto una preventiva ricognizione riguardo il personale titolare di rapporti di lavoro a tempo determinato e altre forme di rapporto di lavoro flessibile in possesso dei requisiti previsti all'articolo 1 della stessa legge così da poter definire il quantum, il quando e il quomodo per procedere alle stabilizzazioni

Dato atto che da tale ricognizione e dall'analisi delle risorse disponibili per sostenere nuove assunzioni, come espresse nel Piano di fabbisogno allegato al presente atto, emerge la necessità per l'Istituto di attivare il processo di reclutamento speciale per far fronte alle esigenze organizzative e professionali correlate all'Area della Ricerca, al fine di fronteggiare la crescente domanda di produzione di studi e ricerche, con capacità e tempestività idonee alle richieste ed alla variegata tipologia di interlocutori ed ambiti di analisi

Ritenuto pertanto, alla luce di tale analisi e fermo restando i vincoli di spesa, di poter procedere nell'anno 2019 al reclutamento speciale di n. 3 unità di personale in possesso dei previsti requisiti dall'art. 20 del D.lgs. 75/2017, con le seguenti specifiche:

- n. 3 posti di categoria D, posizione economica di primo inquadramento D1, da assegnare all'Area della Ricerca

Dato atto che il costo complessivo annuo correlato a tali stabilizzazioni - comprensivo degli incrementi stimati di rinnovo contrattuale, nelle componenti di elemento perequativo e di indennità di vacanza contrattuale così come definiti dalla normativa vigente, e degli oneri contributivi e fiscali a

carico del datore di lavoro, al lordo delle ritenute da applicare ai dipendenti- è determinabile in euro 101.685,17

Richiamato l'articolo 4, comma 3, della sopra citata L.r. n. 32/2018, che dispone che il finanziamento delle procedure di reclutamento speciale, per gli enti dipendenti della Regione di cui all'articolo 50 dello Statuto, che nel triennio 2015-2017 non hanno iscritto in bilancio le risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L.n. 78/2010, sia assicurato attraverso la riduzione stabile e in misura corrispondente delle risorse destinate a collaborazioni e prestazioni esterne di natura intellettuale, calcolate con riferimento alla media degli stanziamenti del triennio 2015-2017

Dato atto che la spesa media nel triennio relativa al conto di bilancio "*Servizi e prestazioni di ricerca professionali istituzionali*", all'interno della quale sono ricondotte tutte le spese sostenute dall'ente per prestazioni esterne di natura intellettuale relative alle ricerche di cui al programma istituzionale finanziate con contributo ordinario regionale, ai sensi dell'art. 19, comma 1, della L.r. 59/96, è pari ad euro 170.376,10 e che tale valore offre sufficiente capienza per la sostenibilità della spesa relativa alle procedure speciali di reclutamento di personale

Ritenuto conseguentemente, ai sensi del medesimo art. 4 della L.r. 32/2018, di ridurre stabilmente a partire dall'anno 2019 le risorse relative alla voce di costo "*Servizi e prestazioni di ricerca professionali e istituzionali*" in misura corrispondente alla quota destinata al finanziamento per il reclutamento speciale di personale a tempo indeterminato

Rilevato che la copertura finanziaria del presente fabbisogno triennale sussiste a valere sul bilancio di previsione 2019, comprendente la proiezione triennale 2019-2021, adottato con determinazione del Direttore n. 54 del 28/11/2018 ed approvato in via definitiva dalla Giunta regionale con delibera n. 201 del 25/02/2019

Visto l'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modifiche ed integrazioni, in merito ai vincoli posti dal legislatore nazionale alla dinamica della spesa del personale

Preso atto che il limite della spesa di personale nel triennio 2011/2013, di cui al citato art. 1, comma 557 quater, L. 296/06, è pari a € 1.912.566,51, come attestato con la delibera sopra citata GRT 1286 del 27.11.2018

Vista la deliberazione del Consiglio Regionale 18 dicembre 2018, n. 109 di adozione della Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale (DEFER) 2019, contenente tra l'altro gli indirizzi agli Enti dipendenti e alle Società partecipate, nella quale si prevede che l'obiettivo di contenimento dei costi di funzionamento dei predetti organismi è perseguito:

- per l'anno 2019, mediante il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2018;

- per il triennio 2019-2021, il mantenimento al livello 2016 della spesa per il personale

Dato atto che il rispetto dei vincoli di spesa sopra specificati, con riferimento alle sopra indicate assunzioni, è garantito nei termini descritti nel Piano di fabbisogno triennale 2019-2021, allegato al presente atto quale sua parte integrante ed essenziale

Dato atto che il 20 marzo 2019 il Collegio dei revisori dei conti di IRPET ha reso certificazione positiva in merito:

- al finanziamento ai sensi dell'art. 4 comma 3 della l.r. n. 32/2018 delle procedure speciali di reclutamento correlate a n. 3 unità di personale,

- alla sostenibilità a regime della spesa relativa a tali stabilizzazioni, nel rispetto delle norme vigenti statali e regionali in materia di contenimento della spesa pubblica

come da documento allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante ed essenziale

Rilevato, sulla base delle considerazioni sopra espresse e di quanto riportato nel Piano allegato, di poter disporre nell'anno 2019 il reclutamento speciale per superamento del precariato di n. 3 unità di personale in possesso dei previsti requisiti dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017, con le seguenti specifiche:

- n. 3 posti di categoria D, posizione economica di primo inquadramento D1, da assegnare all'Area della Ricerca

con conseguente incremento della dotazione organica corrispondente al numero di unità immesso in ruolo, finanziato ai sensi dell'art. 4 della L.r. 32/08, per un importo complessivo annuo stimato in euro 101.685,17

Rilevata la propria competenza ad adottare il presente provvedimento, ai sensi di quanto disposto all'articolo 9-bis, comma 2, lett. e) della legge regionale 29.7.1996, n. 59, e successive modifiche ed integrazioni, recante l'ordinamento dell'IRPET

Dato atto che il presente provvedimento è sottoposto a controllo di regolarità contabile

#### DETERMINA

1. di definire, con le motivazioni espresse in narrativa e che qui si intendono integralmente riportate, il fabbisogno di personale dell'IRPET per il triennio 2019-2021 nei contenuti illustrati nel Piano allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante ed essenziale;

2. di disporre per l'anno 2019 il reclutamento speciale per superamento del precariato di n. 3 unità di personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e dalla L.r. 32/2018, con le seguenti specifiche:

- n. 3 posti di categoria D, posizione economica di primo inquadramento D1, da assegnare all'Area della Ricerca

3. di disporre il finanziamento del costo derivante da tale reclutamento speciale, per un ammontare complessivo annuo stimato in euro 101.685,17, in conformità con quanto stabilito all'art. 4, comma 3, della L.r. 32/2018, attraverso la riduzione stabile e in misura corrispondente delle risorse destinate a collaborazioni e prestazioni esterne di natura intellettuale, calcolate con riferimento alla media degli stanziamenti del triennio 2015-2017;

4. di disporre conseguentemente, ai sensi dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs.75/2017, la dotazione organica dell'IRPET nei seguenti contenuti:

AREA/QUALIFICA	Posizioni di dotazione organica al 31/12/2018	Nuova dotazione organica
<b>Area della dirigenza</b>		
Dirigente di ricerca	5	5
Dirigente amministrativo	1	1
Totale dirigenti	6	6
<b>Personale delle categorie</b>		
Categoria D	19	22
Categoria C	8	8
Categoria B	2	2

Totale personale delle categorie	29	32
<b>Totale posizioni di dotazione organica</b>	<b>35</b>	<b>38</b>

5. di dare atto che il costo correlato all'individuazione del fabbisogno di personale di cui al punto 1, rientra nella proiezione triennale 2019-2021 del Conto Economico preventivo per l'anno 2019, parte integrante del Bilancio preventivo economico dell'IRPET per l'esercizio 2019, adottato dal Direttore con determinazione n. 54 del 28/11/2018 ed approvato in via definitiva dalla Giunta regionale con delibera n. 201 del 25/02/2019;

6. di trasmettere per conoscenza il presente atto al Comitato di indirizzo e controllo ed al Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET.