

PIANO DI FABBISOGNO TRIENNALE 2019-2021

1. Introduzione:

IRPET è ente dipendente di Regione Toscana, ordinato dalla **legge regionale 29 luglio 1996, n. 59**, e successive modifiche ed integrazioni. Ai sensi dell'articolo 1 della suddetta legge di ordinamento, *“L'Istituto è ente di consulenza sia per la Giunta che per il Consiglio regionale per lo svolgimento di compiti di studio e ricerca in materia di programmazione indicati nell'articolo 2”*(comma 2).

Dalla lettura di tale disposizione di legge, in combinato con l'art. 50 dello Statuto regionale, si evince che l'Istituto è compreso nel novero degli enti pubblici dipendenti di Regione Toscana, istituiti ed ordinati con legge regionale.

Per effetto di tale qualificazione, in materia di assunzioni e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, IRPET è ente sottoposto sia alla normativa nazionale di riferimento, sia alle norme fissate da Regione Toscana.

Si procede quindi all'analisi delle singole disposizioni nazionali e regionali, al fine di determinare il fabbisogno dell'IRPET per il prossimo triennio 2019-2021.

Normativa nazionale: Il contesto di riforma

La Riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, e, per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal **Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75** (G.U. n. 130 del 7.06.2017).

Il decreto integra e modifica il T.U. del pubblico impiego (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) introducendo due importanti misure in materia di organizzazione degli uffici e reclutamento del personale, quali in particolare:

- a. una nuova disciplina in materia di programmazione del personale, con la modifica dell'art.6 e ss. del d.lgs. 165/2001;
 - b. il superamento del precariato al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato (art. 20).
- a. L'art. 6, come modificato, prevede, che *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”* (comma 1). Gli obiettivi a cui si riferisce la norma sono quelli fissati dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001, anch'esso riformato, quali: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione, ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale.
- Al fine di realizzare tali obiettivi, l'art. 6 prevede le seguenti misure innovative:
- che l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale avvenga in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance (comma 2);
 - che possa essere rimodulata la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario (comma 3) ovvero nel rispetto delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano e delle connesse facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Si introduce pertanto un nuovo concetto di “dotazione organica”, costruita sui reali fabbisogni dell'ente e sulle esigenze di professionalità piuttosto che sul numero dei posti vacanti in pianta organica. La dotazione organica si risolve, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato.

L'articolo 6 ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 prevede inoltre che le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogno del personale, operino secondo le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economie e delle finanze (approvate con Decreto ministeriale del 08/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018). In estrema sintesi, due sono gli indirizzi principali:

- la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni deve esser effettuata nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa e gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente individuati con cadenza triennale;
- alla base della programmazione vi deve essere una attività di analisi sotto il duplice profilo: "quantitativo", riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e "qualitativo", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione, tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Posti tali principi generali, si fa presente che le disposizioni delle linee guida non si applicano direttamente alla Regione Toscana e, di riflesso, agli enti strumentali regionali, posto che, come espresso nei citati decreti ministeriali, gli Enti territoriali operano nell'ambito della autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative.

Al momento, restano dunque vigenti le disposizioni in materia contenute nella legge regionale n.1/2009 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" che, in forza di quanto previsto dall'art. 70, *"si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione, ivi compresi quelli di consulenza della Giunta regionale e del Consiglio regionale."* Nello specifico si richiamano gli articoli 22 "Dotazione organica e articolazione degli organici" e 23 "Programmazione del fabbisogno di personale" e l'ultimo, di recente introduzione, 22 bis "Capacità assunzionale".

- b) In materia di superamento del precariato, l'art. 20 del D.lgs. 75/2017 prevede la possibilità per le 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.

L'obiettivo è quello di promuovere l'esperienza professionale acquisita dal personale con contratto di lavoro flessibile e di favorire il superamento del precariato, nell'ambito di una più generale riforma delle norme sul reclutamento delle amministrazioni pubbliche che mira ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'articolo 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime.

Con la circolare n. 3/2017 della Funzione Pubblica sono quindi stati dettati gli indirizzi operativi in materia di stabilizzazioni, individuando requisiti, budget e procedure.

Per quanto riguarda il finanziamento, l'art. 20 del D.lgs. 75/2017, come ribadito dalla circolare 3/2017, consente di derogare all'ordinario regime delle assunzioni (correlato al turn over che limita le assunzioni possibili a una quota dei risparmi prodotta dalle uscite dell'anno precedente) e di utilizzare ulteriori risorse per finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, seppur nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica ed a condizione che sia assicurata la sostenibilità di tale spesa.

In conclusione, quella delineata dal citato decreto legislativo 75/2017 è una riforma a tutto tondo nel campo della pianificazione di risorse umane, che richiede tempi di adattamento concettuale ed organizzativo, ma

soprattutto un coordinamento di gestione tra le nuove esigenze di professionalità reclutate dall'esterno e la possibilità di stabilizzare il personale già strutturato da anni nelle proprie competenze se pur con forme di lavoro precario.

Normativa regionale: le recenti disposizioni

Regione Toscana, con 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”* ha dettato, 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 ai sensi dell'art. 50 dello Statuto regionale.

In particolare, nell'ambito di quanto disposto dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, relativo alla possibilità per le pubbliche amministrazioni di avviare un piano 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, Regione Toscana ha previsto apposite misure per l'avvio del processo di stabilizzazione, definendone ambito soggettivo di applicazione, procedure, limiti assunzionali e aumento della dotazione organica, nonché individuando misure specifiche per gli Enti dipendenti.

L'art. 4 della citata legge, rubricato “Enti dipendenti” dispone infatti:

“1. La presente legge si applica anche agli enti dipendenti della Regione di cui all'articolo 50 dello Statuto, che possono procedere all'attivazione delle procedure speciali di reclutamento nel rispetto dei piani di fabbisogno di ciascun ente e nel limite delle risorse finanziarie utilizzabili.

2. Con deliberazione della Giunta regionale, adottata entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono definite apposite linee di indirizzo inerenti l'attivazione delle procedure speciali di reclutamento per gli enti dipendenti di cui al comma 1.

3. Gli enti di cui al comma 1, che nel triennio 2015-2017 non hanno iscritto in bilancio le risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 possono procedere al finanziamento del reclutamento speciale riducendo stabilmente e in misura corrispondente le risorse destinate a collaborazioni e prestazioni esterne di natura intellettuale, calcolate con riferimento alla media degli stanziamenti del triennio 2015-2017.”

Quindi, con **delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1187 del 29.10.2018**, sono state emanate le *“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”* nelle quali vengono in particolare definiti i criteri relativi alla formazione della graduatoria da parte dei singoli enti per l'immissione in ruolo a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti di legge necessari per accedere alla procedura di stabilizzazione.

La legge regionale n. 32/2018 e s.m.i., inoltre, all'art. 5, ha disposto la modifica della legge l.r. 8 gennaio 2009 n. 1 *“Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale”* con l'inserimento dell'Art. 22bis 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.”*

Con **delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1286 del 27.11.2018** *“Capacità assunzionale degli Enti dipendenti ex articolo 5 della Legge Regionale n. 32 del 29 giugno 2018”* è stata definita, nel rispetto dell'art. 1 comma 557 e ss. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e delle norme vigenti in materia, la capacità assunzionale aggregata propria della Regione e degli enti dipendenti per l'anno 2018. Nello specifico, con riferimento ad IRPET, si attesta che la spesa media del triennio 2011-2013 è pari a **€1.912.566,51** e che, per l'anno 2018, non residua alcuna capacità assunzionale ordinaria (ovvero correlata

alle cessazioni di personale negli anni precedenti ed escluse pertanto le procedure inerenti il reclutamento speciale per processi di stabilizzazione) data l'assenza di ulteriori risparmi inutilizzati nell'anno o resti assunzionali.

Così ricostruito il quadro normativo di riferimento, si procede alla definizione della programmazione triennale di fabbisogno per IRPET con specifica attenzione alla realizzazione del piano di superamento del precariato del personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 20 del D.lgs. 75/17 e dell'art. 4 della L. r. 32/2018.

2. Vincoli in materia di fabbisogno di personale

Prima di determinare il fabbisogno triennale dell'Istituto occorre dare atto dell'adempimento e della verifica del rispetto dei seguenti obblighi:

a) Obbligo di effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.): a seguito di apposita ricognizione, il Direttore dà atto dell'assenza di personale in esubero o sovrannumerario in riferimento al periodo 2018-2019.

b) Obbligo di adottare il piano triennale della performance (art. 10, comma 5, del d. lgs. n. 150/2009), “in caso di mancata adozione del Piano della performance[...] l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”: La redazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO) è disciplinata dalle disposizioni contenute nel Regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R (Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n.1 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale”) e successive integrazioni. I contenuti del Piano rappresentano il punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni di tutto l'Istituto; il piano è strettamente connesso alle funzioni attribuite all'IRPET dalla l.r. n. 59/96 e ss.mm. e si colloca nell'ambito degli strumenti di programmazione assieme al Programma di attività per l'anno 2018 con proiezione 2019-2020.

Il PQPO per l'anno 2018 è stato approvato con la Deliberazione Giunta Regionale n. 196 del 6 marzo 2018: in esso sono definiti gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance nei confronti dei portatori d'interesse e dell'intera collettività. Esso contiene infatti gli indirizzi e gli obiettivi attribuiti alle varie strutture, dai quali derivano i piani di attività e conseguentemente gli obiettivi operativi ed individuali dei dirigenti e, a cascata, di tutto il personale.

c) Obbligo di adozione e rispetto del piano triennale delle azioni positive, ai sensi dell'articolo 48, D.Lgs. n. 198/2006 e dell'articolo 36 e seguenti della LR n. 1/2009: con determinazione del Direttore n. 43 del 23.12.2016 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2017 – 2019 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'IRPET

d) Obbligo di corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma telematica ai sensi dell'art. 9 comma 3bis D.L. 185/2008 : Irpet assolve continuativamente tale obbligo nel rispetto delle norme vigenti in materia

e) Obbligo di trasmissione del Bilancio di previsione alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDPA) entro 30 giorni dalla pubblicazione: Irpet assolve tale obbligo nel rispetto delle norme vigenti in materia

f) Obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa di personale media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160)

In merito al calcolo della spesa media richiesto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006, occorre precisare che all'IRPET, quale ente dipendente regionale, si applica una contabilità di tipo economico-patrimoniale.

Il calcolo della spesa di personale media del triennio 2011-2013, tenuto conto di tale peculiarità, è stato elaborato secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, come di seguito riportato:

Descrizione	2011	2012	2013
Spesa di personale (compreso oneri riflessi e IRAP, mensa)	€2.219.813	€ 2.202.353	€ 2.170.212
AL NETTO spesa per categorie protette	-€58.696	-€67.136	-€66.353
AL NETTO della Spesa di personale (tempo determinato e co.co.co.) su finanziamenti comunitari e/o privati	-€40.304	- €229.635	-€ 392.554
TOTALE	€2.120.813	€1.905.582	€1.711.305

SPESA MEDIA 2011 -2013	€1.912.567
-------------------------------	-------------------

Nelle premesse della delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1286 del 27.11.2018 sopra citata, si dà atto che la spesa media del triennio 2011-2013 sostenuta da IRPET è pari a €1.912.567.

Tale valore costituisce, a seguito delle novità introdotte dall'art. 6 del D.lgs. 75/2018, il valore finanziario di riferimento per la predisposizione del Piano di fabbisogno triennale: la dotazione organica, secondo la nuova concezione, dovrà infatti essere costruita tenuto conto del suddetto valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata, nel rispetto dei tetti previsti dalla normativa vigente.

d.1) Ulteriori vincoli regionali correlati alla spesa di personale

Si fa inoltre presente che IRPET, quale ente dipendente, è sempre stato soggetto, nel tempo, a misure specifiche e dettagliate disposte da Regione Toscana nei confronti degli enti dipendenti riguardo il contenimento della spesa di funzionamento e di controllo dell'andamento della spesa del personale ed il regime delle assunzioni (si veda la legge regionale 23.4.2007, n. 24 recante misure per la realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica da parte degli enti e degli organismi dipendenti; la legge regionale 4.12.2008, n. 64 recante disposizioni in materia di personale agli enti ed agli organismi dipendenti, con le relative delibere applicative n. 34 del 26.1.2009 e 639 del 27.7.2009; la decisione della Giunta regionale n. 13 del 15.3.2010 recante indirizzi per il concorso al patto di stabilità di enti ed organismi dipendenti della Regione Toscana per l'anno 2010). A partire dalla legge regionale 29.12.2010, n. 65 (legge finanziaria per l'anno 2011), tali misure sono divenute strutturali e qualificate quali disposizioni per il concorso degli enti dipendenti agli obiettivi del patto di stabilità interno (cfr. art. 2 L.r. 65/2010; nel testo vigente a seguito delle modifiche apportate dall'articolo 14 della legge regionale 29 dicembre 2014, n. 86 (legge finanziaria per l'anno 2015); la legge regionale 24 dicembre 2013, n. 77).

Dal 2016 ad oggi, Regione Toscana detta specifici indirizzi agli Enti regionali per la realizzazione degli obiettivi generali di contenimento della spesa propri di Regione Toscana nell'ambito dei Documenti di Programmazione economica Finanziaria della Regione Toscana (cfr. DEFR 2016 adottato con deliberazione CRT 89/2015; DEFR 2017 adottato con deliberazione n. 77 del 27 settembre 2017 e della nota di aggiornamento disposta con deliberazione n. 97 del 20 dicembre 2017 che prevede in sede di "Indirizzi per

gli enti strumentali”; il DEFR 2018 adottato con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 97 del 20 dicembre 2017 e la relativa nota di aggiornamento)

Per l’anno 2019 e seguenti si richiama la **deliberazione del Consiglio Regionale n. 109 del 18 dicembre 2018**, di approvazione della **Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2019** che, nell’ambito degli indirizzi agli Enti dipendenti e alle Società partecipate, dispone “*Gli Enti dipendenti di cui all’art.50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso:*

a) un contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell’onere a carico del bilancio regionale;

b) un “raggiungimento del pareggio di bilancio”;

c) “assicurare un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi”.

In particolare, per il raggiungimento dell’obiettivo generale di “contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell’onere a carico del bilancio regionale” è richiesto:

- per il 2019, il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell’esercizio 2018 e,
- per il triennio 2019-2021, il mantenimento al livello 2016 della spesa per il personale.

Il documento prevede inoltre che a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l’attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. Infine, è disposto che, in caso di superamento del tetto di spesa relativo agli obiettivi prefissati, il risparmio che non è stato conseguito dovrà essere assicurato attraverso la riduzione dei costi totali di produzione di cui alla lettera B del conto economico dell’articolo 2425 del codice civile.

Relativamente a tali disposizioni, si evidenzia che la Giunta regionale, con **delibera n. 1399 del 10/12/2018**, ha preso atto del maggior costo del personale di IRPET, rispetto al livello 2016, derivante dall’assunzione nel 2017 di un dirigente di ricerca a copertura di un posto di qualifica dirigenziale resosi vacante nel 2016 per cessazione del rapporto di impiego del dirigente che copriva tale posizione, già collocato in aspettativa senza assegni a decorrere dall’aprile 2011 e per tale ragione non generatore di spesa nel periodo antecedente all’assunzione del successore. Sulla base di tali considerazioni, la Giunta regionale, con il provvedimento sopra citato, ha espressamente autorizzato IRPET, tenuto conto delle esigenze organizzative indicate, a superare il livello 2016 della spesa per il personale del triennio 2018-2020 nella misura necessaria ad assicurare il soddisfacimento delle esigenze organizzative dell’ente.

Si evidenzia infine che i Bilanci di esercizio di IRPET sono sempre stati chiusi con un risultato di esercizio positivo.

3. DETERMINAZIONE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021

La cornice di riferimento entro la quale valutare il fabbisogno di personale è data dunque dalla capacità assunzionale dettata dalla normativa in materia di contenimento della spesa pubblica sia nazionale che regionale, nonché dai vincoli correlati alle cessazioni di personale nel triennio precedente.

Il rispetto del contenimento della spesa di personale prende a riferimento, come sopra visto, la spesa di personale media del triennio 2011/2013, pari, per IRPET, a € **1.912.567**. Tale importo rappresenta quindi la spesa potenziale massima all’interno della quale l’Istituto può prevedere i fabbisogni di personale.

In merito allo spazio occupazionale ordinario derivante dalla quota dei risparmi prodotta dalle cessazioni di personale degli anni precedenti, si fa presente che, con deliberazione di Giunta regionale n. **1286 del 27.11.2018**, esso è stato definito per l’anno 2018 pari a 0 (zero), data l’assenza di risparmi o resti assunzionali inutilizzati relativi alle precedenti annualità (2015, 2016, 2017).

Si evidenzia che nel gennaio 2019 è cessato il rapporto di lavoro di un dipendente a seguito di mobilità volontaria presso altra Amministrazione, circostanza che non determina capacità assunzionale per IRPET. Nel 2019 non sono previste altre cessazioni di personale.

Riguardo gli anni successivi, è prevedibile la cessazione nel 2020 di due unità di personale in possesso dei requisiti di cui all'articolo 15 (riduzione anzianità contributiva per accesso al pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica) del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, al momento in corso di conversione in Parlamento, come sono possibili ulteriori cessazioni, nel biennio 2020-2021, sulla base di quanto previsto all'articolo 14 (disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 di contributi) del medesimo decreto-legge.

Tuttavia nessuna di tali ipotesi trova al momento riscontro in atti formali.

La sola cessazione al momento prevedibile con ragionevole attendibilità 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.

In un'ottica prudenziale, si ritiene opportuno rinviare al 2020 la valutazione circa le capacità assunzionali ordinarie dell'Ente, nell'attesa di verificare le effettive cessazioni dal servizio e le disposizioni in materia di turn over nel tempo vigenti.

In ogni caso, a seguito di quanto stabilito all'art. 22 bis della L.r. 1/09 sopra citato, occorrerà attendere, per i prossimi anni, la determinazione della effettiva capacità assunzionale di IRPET da parte della Giunta regionale. Infatti, sarà quest'ultima, con propria deliberazione, a definire annualmente la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, stabilendo la capacità complessiva e ripartendola in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente.

Piano speciale di superamento del precariato

Poste tali premesse, il presente piano di fabbisogno si prefigge come obiettivo prioritario di dare applicazione alle misure di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017 relativamente alla possibilità per le pubbliche amministrazioni di avviare un piano di valorizzazione e superamento del precariato del personale a tempo determinato e/o con lavoro flessibile, nel rispetto di quanto disposto dalla legge regionale sopra citata n. 32/2018 e dei vincoli finanziari in materia.

Nel corso del 2018, IRPET ha infatti operato una preventiva ricognizione interna sul personale titolare di rapporti di lavoro a tempo determinato e altre forme di rapporto di lavoro flessibile che, alla data del 31 dicembre 2017, ha maturato almeno tre anni di servizio negli ultimi otto e risulti in possesso dei requisiti necessari per il potenziale accesso alle procedure di reclutamento speciale a tempo indeterminato, così da poter definire il quantum, il quando e il quomodo per procedere alle stabilizzazioni, secondo quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. 75/2017 e dalla l.r. 32/2018.

Da tale ricognizione e dall'analisi delle risorse disponibili per sostenere nuove assunzioni, emerge la necessità per l'Istituto di procedere al reclutamento speciale per far fronte, in via prevalente, alle esigenze organizzative e professionali correlate all'Area della Ricerca, fulcro dei compiti istituzionali dell'IRPET.

Al fine di fronteggiare la domanda di produzione di studi e ricerche, con capacità e tempestività idonee alle crescenti richieste ed alla variegata tipologia di interlocutori ed ambiti di analisi, sono necessarie professionalità correlate alle funzioni di consulenza, analisi e valutazione nelle materie socio-economiche nonché di assistenza tecnica per analisi statistiche, elaborazioni, sviluppo, controllo e manutenzione del sistema informativo e delle risorse informatiche.

Alla luce di tale analisi e fermo restando i vincoli di spesa, il presente Piano individua la necessità di procedere nell'anno 2019 al reclutamento speciale nell'ambito del processo di 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**

Il finanziamento è effettuato secondo quanto previsto all'art. 4, comma 3, della l.r. 32/2018, fatti salvi i vincoli in tema di contenimento della spesa pubblica e senza maggiori oneri a carico del bilancio regionale. Il calcolo del costo derivante dal reclutamento speciale come sopra definito è riportato nella seguente tabella.

Posizione economica di 1° inquadramento	TOT. ANNO (comprensivo di stipendio tabellare, elemento perequativo e IVC 2019-2021 stimata)	Indennità di comparto complessiva	
D1	€ 24.375,95	€ 622,80	
D1	€ 24.375,95	€ 622,80	
D1	€ 24.375,95	€ 622,80	
Totali	€ 73.127,85	€ 1.868,40	
Totale			74.996,25

Totale retribuzioni al netto ritenuta ex Dpcm 20/12/1999	€ 73.547,38
Oneri contributivi	€ 21.763,10
IRAP	€ 6.374,68
Totale costo personale da stabilizzare	€ 101.685,16

Per l'esercizio 2019, il costo complessivo annuo come sopra determinato è proporzionato all'effettiva immissione in ruolo del personale interessato, essendo il costo di questo al momento coperto a valere su finanziamenti comunitari di cui ai Fondi di Sviluppo e Investimento europei.

Stimando l'assunzione a tempo indeterminato del personale interessato a decorrere dal 1° maggio 2019, il costo per l'anno 2019 correlato al reclutamento speciale è determinabile in **€ 67.765,58**, come si evince dal prospetto riportato in **Allegato 1** alla presente relazione.

- **Finanziamento piano speciale di superamento del precariato**

Ai sensi dell'articolo 4, comma 3, della legge regionale 32/2018 sopra richiamato, gli enti dipendenti della Regione di cui all'articolo 50 dello Statuto che nel triennio 2015-2017 che non hanno iscritto in bilancio le risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, *“possono procedere al finanziamento del reclutamento speciale riducendo stabilmente e in misura corrispondente le risorse destinate a collaborazioni e prestazioni esterne di natura intellettuale, calcolate con riferimento alla media degli stanziamenti del triennio 2015-2017”*.

Sulla base delle risultanze dei bilanci di esercizio dell'IRPET relativi al triennio 2015-2017 e delle corrispondenti registrazioni contabili, è stata pertanto effettuata una ricognizione sulla voce di costo *“Servizi e prestazioni di ricerca professionali istituzionali”*, corrispondente al conto n. 300.050.00060 di Conto Economico, 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, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. della l.r. 59/96, con contributo ordinario regionale.

Descrizione voce di costo	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Servizi e prestazioni di ricerca professionali e istituzionali	€ 121.321,62	€ 54.844,42	€ 334.962,26

Dai valori sopra individuati si determina una spesa media nel triennio considerato pari ad € **170.376,10**.

Tale valore offre sufficiente capienza per la sostenibilità della spesa relativa alle procedure speciali di reclutamento di personale che determinano un costo complessivo (compresivo della 13 mensilità e di tutti gli oneri riflessi) pari ad € **101.685,16** e che, conseguentemente, individuano un limite di spesa sul conto n. 300.050.00060 “*Servizi e prestazioni di ricerca professionali e istituzionali*”, a regime per gli anni futuri, pari ad € **68.690,94**.

Per il solo anno 2019, nell'ipotesi di immissione in ruolo del personale reclutato nei modi sopra indicati a decorrere dal 1° maggio 2019 e stimando un costo correlato pari ad € **67.765,58**, come sopra detto, il limite di spesa sulla voce di costo 300.050.00060 “*Servizi e prestazioni di ricerca professionali e istituzionali*” risulta di € **102.610,53**.

- Rispetto della spesa del triennio 2011/2013

Riguardo il vincolo derivante dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006, si dà atto che le proiezioni della spesa di personale 2019-2021 rispettano pienamente il limite costituito dalla spesa media del triennio 2011/2013, pari ad € **1.912.567**, come risulta dal prospetto **Allegato 2** alla presente relazione e di seguito sinteticamente riportato.

	2019	2020	2021
Costo del personale comprendente n. 3 assunzioni da processo di stabilizzazione	1.814.163	1.848.704	1.820.516
Differenziale su spesa media triennio 2011-2013 (€ 1.912.567)	-98.404	-63.863	-92.051

Il costo del personale è stato calcolato con le modalità di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze ed alla luce delle numerose decisioni e deliberazioni in materia adottate dall'organo di controllo contabile.

Il calcolo è stato effettuato sulla base dei seguenti presupposti:

- cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente di categoria C, con profilo professionale tecnico-professionale, a decorrere dal 15 gennaio 2019 per mobilità volontaria presso Regione Toscana – Giunta regionale (**decreto del responsabile del Settore Organizzazione e Sviluppo risorse umane della Giunta regionale n. 184 del 10/01/2019; determinazione del Direttore di IRPET n. 2 del 14/01/2019**);
- collocazione del medesimo dipendente in posizione di comando presso Regione Toscana – Giunta regionale fino al 14 gennaio 2019, da cui consegue la detrazione del corrispondente costo dalla spesa del personale dell'anno 2019, ai sensi di quanto previsto dalla citata Circolare n. 9/2006;
- assunzione di n. 3 dipendenti di categoria D, con profilo professionale di ricerca, con decorrenza stimata dal 1/05/2019 per reclutamento speciale ai sensi di quanto disposto all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 ed all'art. 4 della l.r. 32/2018;
- copertura del costo di n. 2 dipendenti di categoria D fino al 30/04/2019 e di n. 1 dipendente di categoria C fino al 18/02/2019 a valere su finanziamenti comunitari tramite i Fondi di Sviluppo e

Investimento, da cui consegue la detrazione del medesimo costo dalla spesa del personale dell'anno 2019, ai sensi di quanto previsto dalla citata Circolare n. 9/2006;

- e) cessazione del rapporto di lavoro di n. 1 dipendente di categoria C, con profilo professionale amministrativo, a decorrere dal 1/03/2021 per raggiungimento dei limiti di età (65 anni) previsti dall'ordinamento regionale in sussistenza dei requisiti per il collocamento in pensione;
- f) detrazione, dal 2018 in avanti, dei costi derivanti dall'applicazione degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ai sensi di quanto previsto dalla citata Circolare n. 9/2006; per il triennio 2019-2021, la detrazione comprende il costo degli incrementi relativi dal CCNL 2016-2018 e la stima degli incrementi correlati al CCNL 2019-2021, nelle componenti di elemento perequativo e di indennità di vacanza contrattuale stimata;
- g) detrazione, dal 2015 in avanti, dei costi derivanti dall'assunzione di n. 4 dipendenti di categoria D, con profilo professionale di ricerca, avvenuta nel dicembre 2014 a seguito di quanto disposto **all'articolo 2 della legge regionale 5 agosto 2014, n. 50**, di modifica ed integrazione della legge regionale 29/07/1996, n. 59, recante l'ordinamento dell'IRPET.

- *Rispetto dei limiti regionali in materia di spesa del personale (DEFR)*

Riguardo il rispetto degli obiettivi disposti nella Nota di aggiornamento al DEFR 2019 adottata con deliberazione del Consiglio regionale 18/12/2018, n. 109, si dà atto che le proiezioni della spesa di personale 2019-2021 rispettano anche il limite costituito dalla spesa dell'anno 2016, pari ad € **1.670.333**, come risulta dal prospetto Allegato 3 alla presente relazione e di seguito sinteticamente riportato.

	2019	2020	2021
Costo del personale comprendente n. 3 assunzioni da processo di stabilizzazione	1.669.345	1.669.968	1.641.780
Differenziale su spesa 2016 (€ 1.670.333)	-988	-365	-28.553

Oltre a tutti gli elementi alla base del calcolo del costo del personale richiamati al precedente paragrafo, riguardo la verifica del rispetto delle misure di contenimento della spesa stabilite da Regione Toscana si aggiungono i seguenti:

- a) detrazione del costo aggiuntivo correlato all'assunzione di n. 1 dirigente in sostituzione di dirigente collocato in pensione e precedentemente in posizione di aspettativa senza assegni, come espressamente autorizzata con **delibera della Giunta regionale n. 1399 del 10/12/2018**; si precisa che il calcolo del costo aggiuntivo del dirigente è stato effettuato tenendo conto della retribuzione tabellare e degli oneri contributivi e fiscali (IRAP) sulla retribuzione tabellare e sulle retribuzioni di posizione e di risultato attribuite al dirigente;
- b) detrazione del costo del personale assunto da processo di stabilizzazione ed in conformità con quanto disposto all'articolo 4, comma 3, della legge regionale 32/2018 (finanziamento delle assunzioni a valere sulle risorse di esternalizzazione come media del periodo 2015-2017), come espressa autorizzata con **delibera della Giunta regionale n. 173 del 18/02/2019**.

4. DOTAZIONE ORGANICA

Il totale del fabbisogno come individuato nel presente documento e sopra descritto prevede quindi un incremento numerico di personale in servizio rispetto ai posti coperti al 31/12/2018 di n. 3 unità da assumere nel corso del 2019 con le procedure di reclutamento per il superamento del precariato ex art. 20 del d.lgs n. 75/2017. Di conseguenza, una volta determinato il fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa, ai sensi

dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 75/2017, si determina di seguito la nuova dotazione organica dell'IRPET.

AREA/QUALIFICA	Posizioni di dotazione organica al 31/12/2018	Nuova dotazione organica
Area della dirigenza		
Dirigente di ricerca	5	5
Dirigente amministrativo	1	1
Totale dirigenti	6	6
Personale delle categorie		
Categoria D	19	22
Categoria C	8	8
Categoria B	2	2
Totale personale delle categorie	29	32
Totale posizioni di dotazione organica	35	38

COSTO DEL PERSONALE ASSUNTO ENTRO IL PROCESSO DI SUPERAMENTO DEL PRECARIATO

CCNL Comparto Funzioni locali del 21/05/2018 + anticipo CCNL 2019-2021 (elemento perequativo + IVC)

									COSTO STABIL. 2019 (da 1/05/2019)
P.E.	TAB.RE (13 MENS.)	IVC aprile- giugno	IVC da luglio (a regime x 13 mens.)	ELEMENTO PEREQ. (12 MENS.)	TOT. ANNO	IND.COM. a)	IND.COM.b)+c)	IND.COMP. MENSILE	
D1	1.844,62	7,75	12,91	19,00	24.375,95	59,40	563,40	51,90	16.659,81
D1	1.844,62	7,75	12,91	19,00	24.375,95	59,40	563,40	51,90	16.659,81
D1	1.844,62	7,75	12,91	19,00	24.375,95	59,40	563,40	51,90	16.659,81
TOTALI					73.127,86	178,20	1.690,20		
TOTALE RETRIBUZIONI						73.306,06	74.996,26		49.979,43
TOTALE RETRIBUZIONI AL NETTO TRATTENUTA EX DPCM							73.547,38		49.013,87
								oneri previdenziali e assicurativi	
							21.763,10		14.503,46
							6.374,68	IRAP	4.248,25
							101.685,17	totale costo personale da stabilizzare	67.765,58

RISORSE A COPERTURA DELLE STABILIZZAZIONI (L.R. 29/06/2018 n. 32, art. 4)

2015	2016	2017	media triennio	risorse residue per esternalizzazioni in ragion d'anno in C.E. preventivo	in ragion d'anno nel 2019, con stabilizzazioni da 1/05/2019
121.321,62	54.844,42	334.962,26	170.376,10	68.690,93	
				102.610,52	

COSTO DEL PERSONALE - ART. 1, C. 557-quater, L. 296/2006

	2011	2012	2013	2018	2019	2020	2021
Retribuzioni e corrispettivi	1.595.969	1.555.542	1.542.351	1.575.982	1.528.403	1.526.167	1.505.949
Oneri contr.vi e ass.vi, assegni carichi fam.	453.494	483.491	468.489	451.139	432.981	432.348	426.620
IRAP	135.657	132.221	131.100	127.486	123.801	123.620	121.982
Servizio sost. mensa	34.693	31.099	28.272	33.268	32.350	32.350	31.442
Integrazione del TFS							
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2.219.813	2.202.353	2.170.212	2.187.875	2.117.535	2.114.485	2.085.993
(-) Costo categorie protette	58.696	67.136	66.353	68.351	68.351	68.351	68.351
(-) Costo personale cofinanziato con risorse comunitarie	40.303	229.635	392.554	169.726	38.053		
Personale comandato				28.645	1.157		
Incrementi da CCNL 2016- 2018 e stima incrementi CCNL 2019-2021				35.096	44.664	46.282	45.978
(-) Costo di n. 4 dipendenti di categoria D/D1 (detrazione ai sensi di quanto stabilito da L.R. 50/2014)				151.447	151.147	151.147	151.147
COSTO DEL PERSONALE PER TETTI DI SPESA	2.120.813	1.905.582	1.711.305	1.734.611	1.814.162	1.848.705	1.820.517
	MEDIA 2011 - 2013		1.912.567	-177.956	-98.405	-63.862	-92.050

**COSTO DEL PERSONALE - Deliberazione del Consiglio regionale 18/12/2018, n. 109: Nota di
aggiornamento al DEFR 2019 - Indirizzi agli Enti dipendenti**

	2016	2018	2019	2020	2021
Corrispettivi	1.834.321	1.575.982	1.528.403	1.526.167	1.505.949
Oneri contributivi	527.935	451.139	432.981	432.348	426.620
IRAP	155.917	127.486	123.801	123.620	121.982
Servizio sost. mensa	33.408	33.268	32.350	32.350	31.442
Integrazione del TFS	37.000				
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2.588.581	2.187.875	2.117.535	2.114.485	2.085.993
(-) Costo categorie protette	67.982	68.351	68.351	68.351	68.351
(-) Costo personale cofinanziato con risorse comunitarie	699.119	169.726	38.053		
(-) Personale comandato		28.645	1.157		
(-) Incremento CCNL 2016-2018 e stime incremento CCNL 2019-2021		35.096	44.664	46.282	45.978
(-) Costo di n. 4 assistenti di ricerca D1 (L.R. 50/2014)	151.147	151.447	151.147	151.147	151.147
(-) Differenziale costo dirigente (DGR 1399 del 10/12/2018)		77.052	77.052	77.052	77.052
(-) Costo personale stabilizzato (DGR 173 del 18/02/2019)			67.766	101.685	101.685
COSTO DEL PERSONALE PER TETTI DI SPESA	1.670.333	1.657.558	1.669.345	1.669.968	1.641.780
DIFFERENZE SU 2016		-12.775	-988	-365	-28.553