

UFFICIO:



GIUNTA REGIONALE

Seduta del 28 APR. 2017 Deliberazione N. 227

28 APR. 2017

L'anno ... il giorno ... del mese di ... negli uffici

della Regione Abruzzo, si è riunita la Giunta Regionale presieduta dal

Sig. Presidente Dott. Luciano D'ALFONSO

con l'intervento dei componenti:

Table with 2 columns (P, A) and 6 rows of names and checkboxes.

Svolge le funzioni di Segretario Fabrizio Bernardini

OGGETTO

Relazione su Dotazione Organica e sui Provvedimenti adottati per il miglioramento della funzionalità e per il contenimento della spesa di personale.

LA GIUNTA REGIONALE

RICHIAMATE:

- List of references to DGR n. 774 and DGR 817.

Il Direttore Regionale Dott. Ebron D'ARISTOTILE

Il Dirigente del Servizio Dott. Fabrizio BERNARDINI

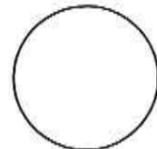
Il Responsabile dell'Ufficio Guerino DE ANGELIS ASSENTE

L'Estensore Valeria DELLE DONNE

Il Componente la Giunta F.to Dott. Luciano D'ALFONSO

Approvato e sottoscritto:

Il Segretario della Giunta F.to Fabrizio Bernardini

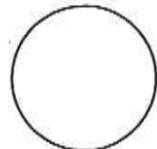


Il Presidente della Giunta F.to Dott. Luciano D'Alfonso

Copia conforme per uso amministrativo

L'Aquila, li

Il Dirigente del Servizio Affari della Giunta



legge 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 125/2013. Razionalizzazione della dotazione organica della Giunta regionale e conseguente identificazione dei ruoli in eccedenza o in soprannumero”;

- la DGR 699 del 5 novembre 2016 avente ad oggetto “*Contratti di lavoro a tempo determinato e lavoro flessibile. Piano per l’anno 2016*”

VISTA la allegata relazione predisposta dal Dipartimento Risorse e Organizzazione, nella quale è riepilogata la complessa strategia perseguita dalla Amministrazione Regionale in ordine alla dotazione organica e ai provvedimenti adottati per il miglioramento, la funzionalità e il contenimento della spesa di personale;

DATO ATTO che:

- a) il Dirigente del Servizio competente nella materia trattata nella presente proposta ha espresso il proprio parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa sulla base dell’istruttoria effettuata dall’Ufficio competente per materia;
- b) il Direttore del Dipartimento, sulla base dell’istruttoria e del parere favorevole di cui al punto a) che precede ha espresso parere favorevole ritenendo la proposta conforme agli indirizzi, competenze e funzioni assegnate al Dipartimento;

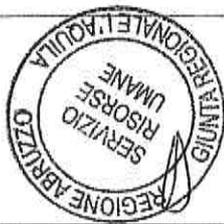
Dopo puntuale istruttoria favorevole da parte della struttura proponente

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa:

- di fare propria e approvare la relazione allegata alla presente, quale parte integrante e sostanziale del presente atto.



GIUNTA REGIONALE

ALLEGATO come parte integrante della deliberazione n. **227** del **28 APR. 2017**
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Fabrizio Bernardini

RELAZIONE

su DOTAZIONE ORGANICA

e sui PROVVEDIMENTI ADOTTATI per il MIGLIORAMENTO della FUNZIONALITA'

e per il CONTENIMENTO della SPESA di PERSONALE.

La dotazione organica della Giunta Regionale ha subito, a decorrere dal 2011, significativi incrementi derivanti, essenzialmente, dalla soppressione di enti strumentali e dalla conseguente mobilità nei ruoli regionali del personale proveniente da questi ultimi. Segnatamente, dal 2011, a seguito delle predette soppressioni, sono state immesse nei ruoli regionali: 234 unità provenienti da ARSSA, 43 provenienti da APTR, 22 da Abruzzo Lavoro.

I dipendenti transitati in Regione hanno trovato collocazione presso i Dipartimenti regionali competenti per materia, subentrati - *ope legis* - nella gestione dei servizi e delle funzioni degli enti soppressi. Si è così determinato un significativo squilibrio nell'ambito delle dotazioni organiche dei singoli dipartimenti. Alla data del 31 dicembre 2015 (Allegato 1) su 1514 unità in servizio, 419 di esse (pari al 27,69% della dotazione complessiva) risultavano assegnate al Dipartimento Agricoltura, 189 (pari al 12,49%) risultavano assegnate al Dipartimento Turismo e Cultura. In definitiva, quasi il 40% della dotazione complessiva di cui dispone la Regione è dedicata alle funzioni Agricoltura, Cultura e Turismo.

Una volta definita l'organizzazione della struttura (avviata con DGR 622/2014 e DGR 681/2014), alla situazione di squilibrio sopra delineata si è tentato di porre rimedio attraverso la adozione della DGR n. 776 del 19/09/2015, cui ha fatto seguito la determinazione n. 84/2016 del 15 febbraio 2016 del Dipartimento Politiche Agricole. Con la prima sono stati dettati criteri per la assegnazione del personale di categoria tra le unità organizzative di vertice della Giunta regionale e sono state individuate le azioni da compiere per la ricollocazione efficiente del personale; con la seconda il Dipartimento Politiche Agricole ha individuato, all'interno dei propri uffici, personale da considerarsi in eccedenza e lo ha dichiarato ricollocabile presso altri Dipartimenti.

Né la Delibera, né la Determina hanno tuttavia trovato concreta attuazione per le ragioni esposte nei verbali del 3, 8 e 17 novembre 2016 (Allegati 2/3/4) del Gruppo di Lavoro (Task Force) appositamente costituito dalla Direzione Generale su proposta della Conferenza dei Direttori. In ogni caso, entrambe sono state oggetto di ricorsi e impugnative. Tra i



GIUNTA REGIONALE

pronunciamenti giurisdizionali, indubbia rilevanza assume la **sentenza n. 728/16**, del 21 novembre 2016, con la quale il Giudice del Lavoro del Tribunale di Teramo, disattese le argomentazioni difensive spiegate, ha dichiarato *"antisindacale il comportamento della Regione Abruzzo, Dipartimento Politiche dello sviluppo Rurale e della Pesca, laddove ha proceduto alla decisione di collocare in disponibilità parte del personale dipendente, senza prima consultare le organizzazioni o le rappresentanze sindacali"* e per l'effetto ha inibito alla medesima Struttura regionale *"la reiterazione di tali condotte"*, condannando la stessa *"a rimuoverne gli effetti"*.

Sovviene a completare il contesto appena delineato la complessa vicenda che, ai sensi della Legge 7 aprile 2014, n. 56, ha visto demandare alle Regioni determinate funzioni di competenza Provinciale. Il subentro delle Regioni in dette funzioni ha determinato anche l'immissione, nei ruoli regionali, di dipendenti Provinciali da reimpiegare secondo le procedure all'uopo previste dalla richiamata normativa.

In realtà, la ricollocazione di detto personale è avvenuta tramite una piattaforma informatica governativa (www.mobilità.gov.it) che, sulla scorta di un meccanismo di incrocio domanda - offerta, ha consentito ai dipendenti provinciali di opzionare le domande di tutte le pubbliche amministrazioni diverse dalla Regione che avessero manifestato la disponibilità nei propri organici dei diversi profili professionali; una volta perfezionato l'incrocio, il dipendente interessato sarebbe transitato, in mobilità, nei ruoli della Amministrazione prescelta. In ragione di tale meccanismo molti dei dipendenti provinciali assegnati alle funzioni oggetto di passaggio, sono transitati presso pubbliche amministrazioni diverse dalle Regioni. In tal caso, queste ultime hanno dovuto garantire l'espletamento delle funzioni impiegando personale già in servizio.

La stessa Regione Abruzzo, in applicazione della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e della correlata L.R. 20 ottobre 2015 n. 32, è subentrata nelle funzioni provinciali e vi farà fronte, solo in parte, con il personale transitato dalle Province. Ciò perché a conclusione di un percorso definito con DGR 20 ottobre 2016, n. 670, sono transitate dalle Province, le ultime con decorrenza **4 novembre 2016**, complessive 238 unità a fronte di 300 unità inizialmente presenti in piattaforma. Questo dato, se da un lato ha imposto una riorganizzazione del personale interno da adibire alle "nuove" funzioni, dall'altro lato ha rappresentato un indubbio vantaggio per la Regione Abruzzo che, nelle sedi istituzionali, ha sempre dichiarato di non essere in grado di



GIUNTA REGIONALE

sostenere finanziariamente la spesa derivante dall'assorbimento nei propri ruoli dei quasi 300 dipendenti adibiti, su base regionale, alle funzioni provinciali oggetto di passaggio.

Da un punto di vista strettamente finanziario, è bene ricordare che l'immissione dei 238 dipendenti provinciali ha determinato un aumento stabile della spesa di personale, pari a oltre € 8.600.000,00 che, pur essendo irrilevante - per espressa previsione normativa - rispetto ai limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti Legge 296/2006, costituisce un aggravio di spesa corrente e ha quindi una sicura incidenza economico-finanziaria sul complesso degli equilibri di bilancio.

La situazione del corpo amministrativo della Giunta Regionale, tenendo anche conto di quanto appena esposto, è connotata dai seguenti elementi:

1. la dotazione di personale in servizio - pari a oltre 1600 unità - è teoricamente adeguata, sotto il mero aspetto numerico, a garantire l'espletamento delle funzioni e la erogazione dei servizi di competenza regionale;
2. l'età anagrafica media dei dipendenti in servizio, rilevata al 31 dicembre 2015, è elevata: il 34,79% è collocato nella fascia di età tra i 55 e i 59 anni; il 29,78% è collocato nella fascia di età tra i 60 e i 64 anni; e comunque aldilà della concentrazione dei dipendenti in servizio nell'intervallo tra i 55 e i 64 anni, **quasi l'80% della forza lavoro ha più di 50 anni di età (Allegato 1)**;
3. sussistono squilibri tra la dotazione in assegnazione ai singoli Dipartimenti. A tali squilibri, come evidenziato dal Gruppo di Lavoro (Allegati 2/3/4) appositamente costituito dalla Direzione Generale, possono essere posti rimedi solo in parte e comunque attraverso il compimento di azioni di non immediata attuazione;
4. la composizione qualitativa del corpo amministrativo necessita di significative implementazioni con riferimento a profili specialistici di natura amministrativa e tecnica, implementazioni che garantiscano gli indispensabili supporti nei sempre più articolati e complessi compiti che l'Ente Regionale è chiamato a svolgere; a tal proposito, preme evidenziare non solo che pervengono quasi quotidianamente al Dipartimento Risorse richieste di specifiche professionalità da parte delle diverse strutture - di vertice e non - della Giunta Regionale, ma anche che, da anni, sebbene per la realizzazione di specifici progetti, al personale in ordinario rapporto di



GIUNTA REGIONALE

dependenza si affianca, per gli aspetti di più rilevante specialità, personale reclutato con forme di lavoro flessibile.

Alla luce della situazione esposta, ragioni di buona amministrazione depongono, in un'ottica di miglioramento di efficienza e di efficacia, in favore di opportune azioni per:

- a. immettere nella dotazione organica esistente le professionalità necessarie a soddisfare le esigenze di competenze e conoscenze rappresentate dalla gran parte delle unità organizzative in cui la struttura regionale si articola; attraverso siffatte immissioni va anche superata l'esigenza di far ricorso a personale assunto con forme flessibili, dando piena e concreta attuazione al principio per il quale l'amministrazione deve provvedere con il proprio personale allo svolgimento di tutti i compiti e di tutte le funzioni, anche di carattere non ricorrente;
- b. ridurre, anche a seguito delle immissioni di cui al precedente punto, la spesa complessiva del personale posto che tale spesa ha una indubbia incidenza sulla gestione economico-finanziaria dell'Ente;
- c. razionalizzare, previa ricognizione e mappatura dei processi e degli output, le risorse umane a disposizione, allocandole secondo le oggettive necessità, fermi restando i vincoli e i limiti derivanti dalle disposizioni in materia di mobilità interna.

Per perseguire gli obiettivi appena enucleati, la Giunta regionale, su proposta del Dipartimento Risorse e Organizzazione, attraverso il confronto con le Organizzazioni Sindacali, ha approvato tre atti a valenza generale tra loro coerenti e interconnessi:

- 1. la DGR n. 774 del 22 novembre 2016 avente ad oggetto: *"Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2016-2018: nuova dotazione organica e piani assunzionali 2016-2018"*;
- 2. la DGR 817 del 5 dicembre 2016 avente ad oggetto *"Applicazione del combinato disposto dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001, dell'articolo 2, commi 11, lettera a), e 14, del decreto-legge 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 135/2012, e dell'articolo 2 del decreto-legge 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 125/2013. Razionalizzazione della dotazione organica della Giunta regionale e conseguente identificazione dei ruoli in eccedenza o in soprannumero"*;
- 3. la DGR 699 del 5 novembre 2016 avente ad oggetto *"Contratti di lavoro a tempo determinato e lavoro flessibile. Piano per l'anno 2016"*



GIUNTA REGIONALE

Con il primo dei richiamati atti (DGR 774 del 22 novembre 2016) la Giunta Regionale, tenuto conto delle esigenze manifestate dai singoli Dipartimenti, ha prevalentemente incentrato la programmazione del fabbisogno su figure specialistiche: per il 2016, ne sono state previste 23 di categoria D1 e, per il 2017, 5 di categoria D3 e 26 di categoria D1. In sintesi: per il miglior esercizio delle funzioni regionali, anche a seguito del passaggio di funzioni e personale dalle Province (L. 56/2014), è necessario garantire - nell'immediato - apporti specialistici infungibili, con particolare riguardo all'ambito tecnico-ingegneristico e all'ambito economico-statistico-comunitario. Sono state prese in considerazione al riguardo sia le richieste di fabbisogno formulate dai singoli Dipartimenti, sia le richieste puntuali fatte comunque pervenire al Dipartimento Risorse. In ragione del fatto che tali richieste non hanno potuto trovare soddisfazione nella loro interezza stante i limiti e i vincoli imposti dalla vigente normativa in materia di nuove assunzioni, si è scelto di concentrare la previsione di immissione nei ruoli, al netto delle esigenze specifiche comunque esistenti, su professionalità da utilizzare trasversalmente sui Dipartimenti riconoscendo priorità ai seguenti ambiti: Genio Civile, Trasporti, Governo del Territorio, Controllo della spesa, Progettazione e Attuazione degli Interventi Comunitari, Sanità, Aggregazione della Spesa e Centrale Unica di Committenza.

Al fabbisogno delle categorie a minor livello di specializzazione si farà fronte, previa rideterminazione complessiva della dotazione, attraverso forme di ricollocazione e mobilità interna.

Come specificato nella relazione di accompagnamento della delibera:

- l'immissione delle professionalità individuate è resa possibile dalla sussistenza di capacità assunzionali non utilizzate per gli anni 2013 e 2014;
- al netto degli incrementi di spesa derivanti dal passaggio dei dipendenti delle Province, l'attuazione del piano, complessivamente considerato, non comporta a regime aumenti nella spesa di personale; anzi produce lievi miglioramenti rispetto al parametro di riferimento per il contenimento della spesa (media del triennio 2011/2013, ai sensi dall'art. 1, commi 557 e seguenti Legge 296/2006);
- un aumento strutturale della spesa di personale deriva invece dal trasferimento dei dipendenti delle Province: è stato già osservato che detto trasferimento determina un aumento stabile della spesa di personale, pari a oltre € 8.600.000,00, aumento che, pur

GIUNTA REGIONALE

essendo irrilevante -per espressa previsione normativa- rispetto ai limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti Legge 296/2006, costituisce un aggravio di spesa corrente;

- l'aumento strutturale della spesa per i trasferimenti dalle Province è riassorbito solo in parte dalla utilizzazione delle capacità assunzionali per gli anni 2015 e 2016 (€ 3.631.039,16); per la restante parte, pari a oltre 5.000.000 di euro, impegna risorse di bilancio non destinate alla spesa di personale.

Con il secondo atto richiamato (**DGR 817 del 5 dicembre 2016**), la Giunta Regionale ha utilizzato gli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento per la riduzione e razionalizzazione della spesa di personale (decreto legge n. 95 del 2012, convertito in legge n. 135 del 2012, c.d. "*Spending review*"). Merita di essere evidenziato che il conseguimento di contrazioni significative della spesa di personale attraverso la riduzione dei posti si è reso indispensabile in ragione della concomitante incidenza di una serie di fattori:

- a) gli aumenti di spesa strutturale derivanti dal passaggio dei dipendenti provinciali, che generano un forte aggravamento rispetto alla pregressa situazione;
- b) la impossibilità di implementare nel breve periodo sistemi di ricollocazione funzionale e riconversione del personale dipendente;
- c) le non favorevoli prospettive in ordine ai flussi di entrata derivanti sia dalla inesorabile riduzione dei fondi statali, sia dalle crescenti criticità in ordine alla capacità impositiva regionale, rapportata ad un contesto socio - economico sofferente.

Per tali motivazioni, e in primis per quella che riguarda la ricollocazione del personale provinciale, un provvedimento di riduzione della dotazione organica non poteva essere adottato precedentemente. Va infatti osservato che:

1. a seguito delle riduzioni operate, le Amministrazioni Pubbliche non possono, a nessun titolo, immettere personale sui posti e per i profili dichiarati eccedentari; ove la Regione avesse operato le riduzioni agli inizi del 2015, si sarebbe verificata la impossibilità di fare transitare, anche in quota parte, il personale provinciale nei ruoli regionali;
2. l'assetto definitivo dei passaggi dei dipendenti provinciali si è perfezionato solo in data 20 ottobre 2016 con la adozione della richiamata DGR 670/2016; prima di tale perfezionamento la Regione non era in grado di stabilire con esattezza se dovere fare



GIUNTA REGIONALE

fronte alle funzioni provinciali impiegando personale già in servizio, attraverso forme di riorganizzazione e ricollocazione, ovvero se impiegare sulle stesse il personale provinciale transitato,

La Giunta ha proceduto alla rimodulazione, in diminuzione, della dotazione organica attraverso la soppressione di 162 posti, individuati per categoria e profilo. Poiché la rideterminazione della dotazione organica importa effetti consolidati essa deve abbinarsi a misure che assicurino livelli adeguati di funzionalità amministrativa. Non sono stati oggetto di riduzione, pertanto, i posti corrispondenti alle categorie e ai profili per i quali la delibera di programmazione dei fabbisogni (DGR 774/2016) prevedeva immissioni per gli anni 2016 - 2017. Si tratta infatti di profili per i quali si registra una carenza e certamente non un'eccedenza.

In linea con i contenuti della circolare Funzione Pubblica 4/2014, e come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali coinvolte, la riduzione dei posti è stata calibrata sul numero di posizioni che, da una analisi compiuta dai competenti uffici, risultavano in possesso dei requisiti di anzianità e contributivi previsti dall'articolo 2, comma 11, lettera a) decreto legge n. 95 del 2012, convertito in l. n. 135 del 2012. Ciò affinché, ferme restando le esigenze di razionalizzazione della spesa, la riduzione dei posti e la conseguente dichiarazione di eccedenza del personale interessato non producessero situazioni di messa in mobilità, ai sensi dell'articolo 33 del D. Lgs 165/2001, e quindi disagi e nocimenti per i lavoratori interessati dal processo.

Una riduzione della dotazione organica non impedirà certamente l'erogazione dei servizi. Al 31 dicembre scorso nella Regione Marche - da considerare valido riferimento per popolazione residente e posizione geografica - il personale in servizio era composto da 1.195 unità a tempo indeterminato, di cui 46 dirigenti (17 donne e 29 uomini, per lo più di età compresa nella fascia 57-61 anni) e 1.149 dipendenti. I dipendenti comprendono 594 uomini e 555 donne: la classe di età più numerosa è quella compresa tra i 47 e i 51 anni (i dati sono tratti dal Piano della performance 2016-2018).

L'esecuzione della DGR 817/2016 e la conseguente messa a riposo dei dipendenti interessati determineranno un risparmio **annuale** di spesa strutturale stimato dagli uffici, tenendo conto della sola retribuzione tabellare comprensiva di oneri riflessi, in complessivi **euro**



GIUNTA REGIONALE

4.506.006,80. Tenuto conto delle voci accessorie e quelle non aventi carattere ripetitivo e ricorrente, è perciò più che attendibile che il provvedimento produca un risparmio, su base triennale, di oltre **15.000.000** di euro.

Il risparmio così determinato, unito ai risparmi derivanti da ulteriori cessazioni - ovvero quelle non riconducibili alle categorie e ai profili interessati dalla DGR 817/2016 - consentirà di mantenere entro livelli sostenibili la spesa complessiva di personale, assorbendo nel triennio, le maggiori e significative spese derivanti dal riordino delle funzioni provinciali.

A tale vantaggio di carattere finanziario, l'esecuzione delle delibere 774/2016 e 817/2016 ne accosta di ulteriori, consistenti:

- a) nell'abbassamento della età media del personale in servizio e nella contestuale riqualificazione complessiva della dotazione organica, riqualificazione indispensabile per riallineare le esigenze manifestate dai Dipartimenti regionali con le effettive disponibilità di risorse umane;
- b) nella drastica riduzione del ricorso alle forme contrattuali flessibili e nella corrispondente riduzione della spesa sostenuta per tali finalità: la disponibilità di adeguate professionalità consentirà di fronteggiare con il personale in ordinario rapporto di dipendenza gran parte dei compiti eccezionali e temporanei, ovviamente non tutti;
- c) nella implementazione di strumenti, metodi e processi per la razionalizzazione della spesa complessiva, attraverso opportuni interventi di semplificazione procedimentale e dematerializzazione dei processi, essendo questi i risultati attesi dalle professionalità di cui si prevede l'immissione

Con il terzo degli atti menzionati (DGR 699 del 5 novembre 2016 avente ad oggetto *"Contratti di lavoro a tempo determinato e lavoro flessibile. Piano per l'anno 2016"*) la Giunta Regionale, nelle more dell'attuazione delle assunzioni programmate nel piano dei fabbisogni, ha individuato, su segnalazione dei Dipartimenti, e nel rispetto dei limiti e dei vincoli derivanti dalla normativa vigente, le posizioni da coprire con immediatezza per stringenti necessità, in parte derivanti dalla realizzazione di progetti finanziati con fondi messi a disposizione dalla UE o da amministrazioni statali e in parte derivanti da oggettive e non rimediabili esigenze di funzionalità.

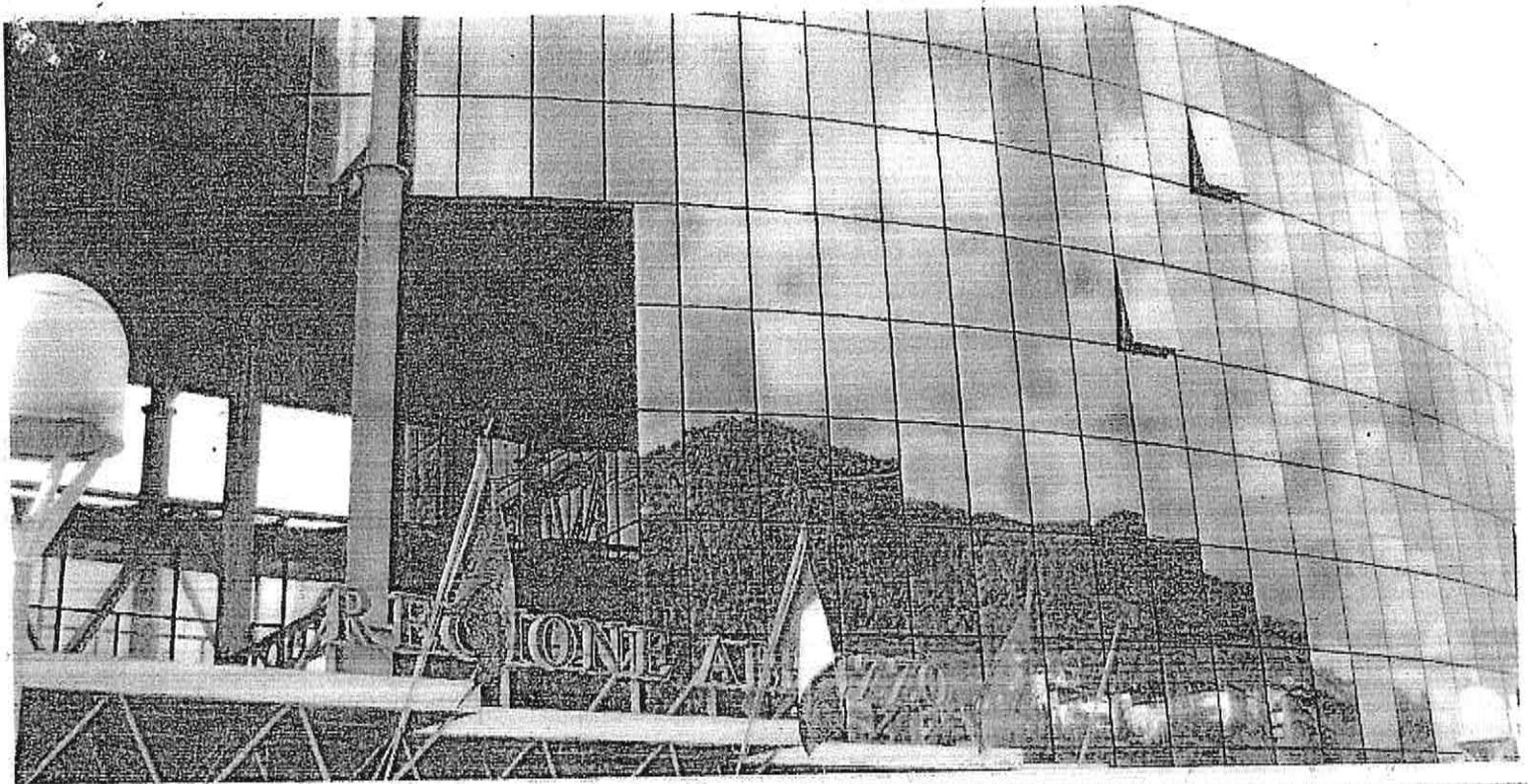


GIUNTA REGIONALE

E' degno di attenzione il fatto che, nel recente passato, le forme di lavoro flessibile hanno rappresentato, sia per il numero di rapporti che per la spesa (parte della quale trova forme di finanziamento, specifiche ed esterne all'amministrazione regionale), un elemento particolarmente significativo sotto l'aspetto organizzativo e gestionale. In realtà, il prolungato ricorso a tali forme di lavoro, anche quando ricorrono tutti i presupposti di legge, finisce con il produrre due conseguenze critiche: da un lato le strutture interne, rassicurate dalla presenza di personale esterno qualificato, tendono a non compiere sforzi organizzativi per apprendere e approfondire materie di particolare complessità; dall'altro, è elevato il rischio che il personale esterno utilizzato da anni attivi forme di contenzioso, tendenti alla stabilizzazione del rapporto, con i costi che ne derivano.

Anche per tali motivazioni, la Giunta regionale ha adottato due delibere di indirizzo per il progressivo superamento del ricorso alle forme flessibili di lavoro: la DGR 1134 del 31 dicembre 2015 e la DGR 156 del 10 marzo 2016. Attraverso tali atti è stato posto divieto alle strutture di attivare nuove procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione coordinata e continuativa e sono state dettate stringenti e puntuali direttive per l'eventuale proroga dei contratti in essere. La spesa per collaborazioni è stata oggetto di puntuale monitoraggio sottoposto all'attenzione degli organi di controllo finanziario e contabile (prot. 149137/DPB002 del 28 giugno 2016).

La DGR **699 del 5 novembre 2016** è finalizzata a razionalizzare il ricorso alle forme di lavoro flessibili attraverso una programmazione su base annuale: sono così determinate ex ante, non in itinere e frammentariamente, le esigenze organizzative da cui discende la necessità di stipulare contratti di lavoro temporanei e le risorse da impiegare per i contratti. Sono inoltre dettate le procedure per pervenire alla stipula dei contratti. Fermo restando il metodo seguito che continuerà a trovare applicazione, la DGR 669/2016 è un provvedimento di transizione poiché prevede le immissioni temporanee necessarie a garantire nell'immediato la funzionalità di alcune strutture regionali. Obiettivo finale dell'amministrazione regionale, come già riferito, è la drastica riduzione del ricorso alle forme contrattuali flessibili e nella corrispondente riduzione della spesa sostenuta per tali finalità: la disponibilità di adeguate professionalità, derivante dalla piena attuazione del programma dei fabbisogni (DGR 774/2016) consentirà di fronteggiare con il personale in ordinario rapporto di dipendenza gran parte dei compiti eccezionali e temporanei, ovviamente non tutti.



Regione Abruzzo



DIPARTIMENTO RISORSE E ORGANIZZAZIONE DPB
Servizio Risorse Umane - DPB002

La presente copia, composta di n. 23 fasciole,
è conforme all'originale esistente presso questo Servizio

L'Aquila 20 DIC. 2016
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

Well

ALLEGATO come parte integrante alla dell-
berazione n. 227 del 28 APR. 2017

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Fabrizio Bernardini

[Signature]

al 31 dicembre 2015

Rielaborazione dei dati presenti nel conto
annuale del personale relativo all'anno
2015

a cura del Dipartimento Risorse ed Organizzazione

06/07/2016

Sommarrio

1	Introduzione	3
2	Analisi della dotazione organica teorica della Regione Abruzzo	3
2.1	La dotazione organica 2015.....	3
2.2	Il confronto con la Dotazione Organica 2014.....	5
3	L'organico effettivo della Regione Abruzzo.....	5
4	Variazione della composizione del personale dipendente nel corso del 2015	8
4.1	I dati del 2015.....	8
4.2	L'evoluzione nel corso degli ultimi cinque anni.....	10
5	La composizione della forza lavoro.....	11
5.1	Dipendenti per età anagrafica.....	11
5.2	Dipendenti per titolo di studio.....	14
6	Le assenze dal servizio.....	16
6.1	Le assenze nel 2015.....	16
6.2	Le assenze evoluzione nel periodo 2013 -2015	21
7	La spesa 2015 sostenuta per il personale	21
8	Dipendenti in servizio presso i Dipartimenti al 31.12.2015	23

ATTENZIONE

La presente relazione costituisce una rielaborazione dei dati presenti nel conto annuale del personale relativo all'anno 2015 inviato dall'Amministrazione Regionale in data 31.5.2016 al Ministero dell'Economia.

Si precisa, inoltre, che la relazione riguarda solo il personale assegnato alla Giunta Regionale. Resta escluso, dunque, il restante personale incardinato nel Consiglio Regionale

1 Introduzione

Il personale costituisce certamente una delle componenti di maggior interesse e criticità di ogni amministrazione. Non a caso il legislatore da alcuni anni dedica particolare attenzione a detta voce delle spese correnti introducendo con logiche e modalità diverse forme di verifica e di controllo finalizzate alla sua riduzione.

Al fine di verificare il rispetto del dettato normativo sopra richiamato e costruire una adeguata programmazione delle politiche occupazionali di questo ente è stata predisposta la presente relazione che prende spunto da dati ufficiali trasmessi dal Servizio Risorse Umane al Ministero dell'Economia nell'ambito dei dati forniti per il "conto Annuale del Personale".

A tal fine la presente relazione si articola pertanto nelle seguenti parti:

- 1) analisi della dotazione organica di diritto vigente al 31 dicembre 2015;
- 2) analisi della dotazione organica di fatto al 31 dicembre 2015;
- 3) variazione della composizione del personale dipendente nel corso del 2015;
- 4) composizione della popolazione lavorativa in servizio;
- 5) analisi del tasso di assenze;
- 6) la spesa sostenuta nel 2015 per il personale.

2 Analisi della dotazione organica di diritto della Regione Abruzzo

2.1 La dotazione organica 2015

La dotazione organica di diritto al 31 dicembre 2015 della Regione Abruzzo risulta così articolata:

Qualifica	Dotazione	%
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	102	5,60%
POSIZIONE DI ACCESSO D3	180	9,88%
POSIZIONE DI ACCESSO D1	418	22,94%
POSIZIONE DI ACCESSO C	596	32,71%
POSIZIONE DI ACCESSO B3	111	6,09%
POSIZIONE DI ACCESSO B1	375	20,58%
POSIZIONE DI ACCESSO A	40	2,20%
TOTALE GENERALE	1.822	100,00%

Il rapporto posti in dotazione organica di diritto / popolazione è pari

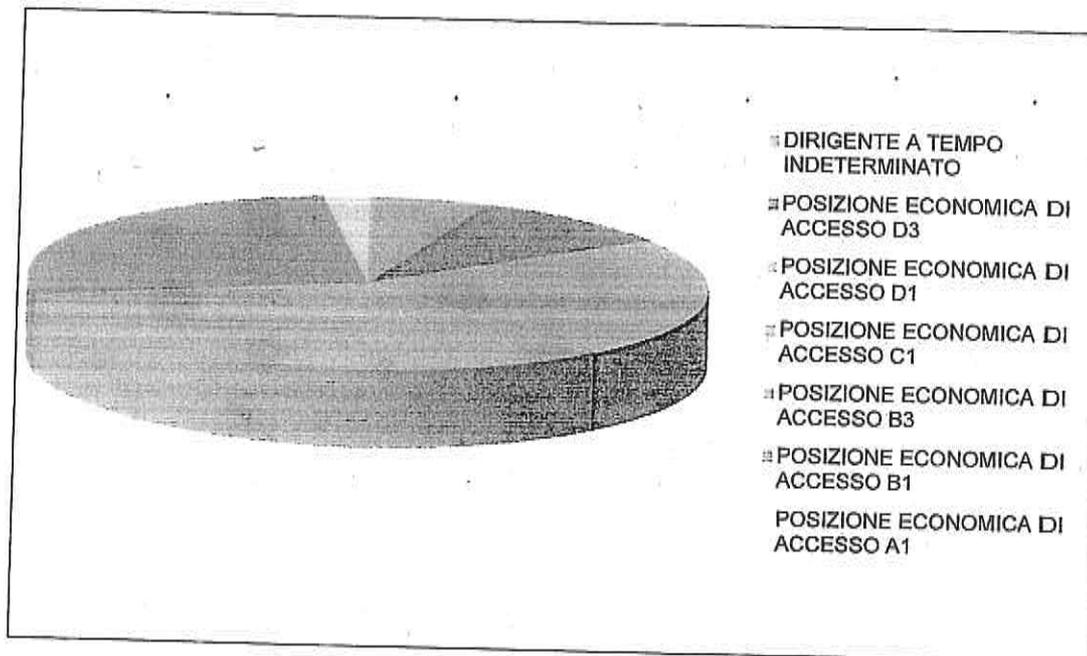
$$\text{Rapporto } \frac{1.822}{1.331.574} = 0,001368 = 0,136\%$$

Il rapporto popolazione / posti in dotazione organica di diritto è pari

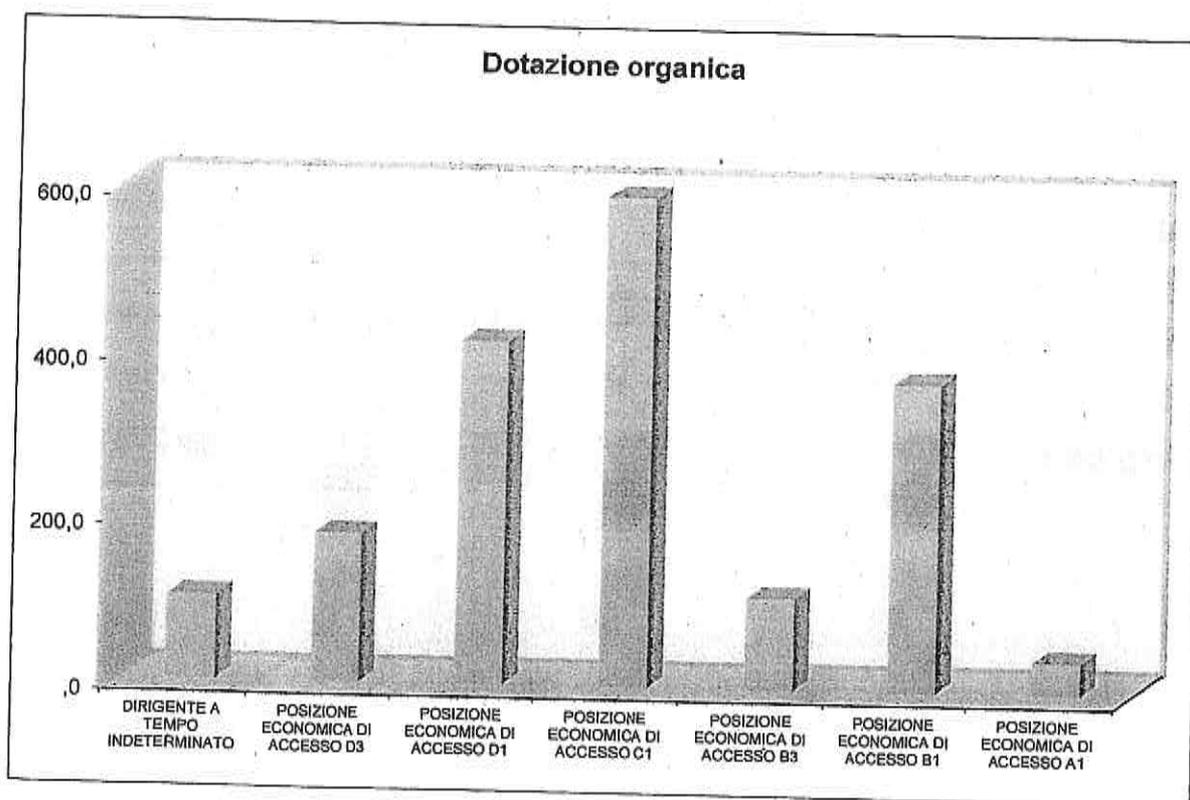
$$\text{Rapporto } \frac{1.331.574}{1.822} = 730,83$$

In altri termini la dotazione organica prevede un dipendente ogni 730 cittadini residenti.

Il grafico sintetizza quanto sopra riportato.



La rappresentazione successiva, attraverso istogrammi permette di visualizzare la diversa entità delle varie componenti che caratterizzano la dotazione organica del nostro ente.



2.2 Il confronto con la Dotazione Organica 2014

Nel confronto con la dotazione organica dell'anno 2014 si evidenzia una riduzione dei posti previsti.

Qualifica	Dotazione 2014	% 2014	Dotazione 2015	% 2015	Riduzione
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	102	5,13%	102	5,60%	-----
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	200	10,06%	180	9,88%	-20
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	461	23,18%	418	22,94%	-43
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	642	32,28%	596	32,71%	-46
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	111	5,58%	111	6,09%	-----
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	431	21,67%	375	20,58%	-56
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	42	2,11%	40	2,20%	-2
TOTALE GENERALE	1.989	100,00%	1.822	100,00%	-167

La riduzione da 1989 a 1822 posti, pari all'8,40%, è avvenuta nel corso dell'anno 2015 con apposita deliberazione della Giunta Regionale n. 1041 del 19.12.2015 ad oggetto "Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2015-2017: nuova dotazione organica e piano assunzionale anno 2015 per le qualifiche dirigenziali e di categoria"

La categoria B1 è risultata essere quella il cui numero si è maggiormente ridotto sia in valore assoluto che in relazione alla dotazione 2014.

3 L'organico effettivo della Regione Abruzzo

Se nel paragrafo precedente abbiamo evidenziato la dotazione organica complessiva di diritto, in questo vorremmo presentare l'organico effettivo e, cioè, quello già coperto con personale in servizio.

In particolare il personale in servizio al 31 dicembre 2015 risulta essere pari a **1417** unità a tempo indeterminato di cui **765 sono uomini** (53,99% del totale) e **652 donne** (46,01% del totale) e rappresenta il **77,77%** dei posti previsti nella dotazione organica di diritto.

Il Personale **Part time** nel nostro ente è di n. **44 unità** pari al **3,10%** del totale.

La tabella che segue evidenzia una ripartizione del personale a tempo indeterminato articolato per genere.

Qualifica	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12		Totale Complessivo al 31/12
	U	D	U	D	U	D	U	D	
Dirigenti/ DG	38	25	0	0	0	0	38	25	63
D6	65	36	1	0	0	0	66	36	102
D5	42	30	0	0	0	0	42	30	72
D4	34	43	0	0	0	0	34	43	77
D3	47	28	2	0	0	2	49	30	79
D2	12	10	0	0	0	0	12	10	22
D1	15	15	1	1	0	0	16	16	32
C5	182	130	2	0	0	5	184	135	319
C4	8	5	1	0	0	0	9	5	14
C3	32	15	0	1	1	2	33	18	51
C2	10	20	0	0	0	1	10	21	31
C1	21	22	0	0	0	2	21	24	45
B7	17	56	0	0	0	2	17	58	75
B6	33	52	0	1	0	1	33	54	87
B5	38	39	1	0	2	0	41	39	80
B4	11	5	0	0	0	0	11	5	16
B3	95	66	2	0	0	0	97	66	163
B2	14	7	0	0	1	0	15	7	22
B1	2	4	0	0	0	1	2	5	7
A5	9	7	1	0	0	0	10	7	17
A4	11	3	0	0	0	0	11	3	14
A3	1	2	0	0	0	0	1	2	3
A2	2	1	0	0	0	0	2	1	3
A1	0	2	0	0	0	0	0	2	2
COLLABORATORE A.T.D.	8	3	3	7	0	0	11	10	21
TOTALE	747	626	14	10	4	16	765	652	1.417
							1.417		

Il rapporto dipendenti dotazione effettiva/ popolazione è pari

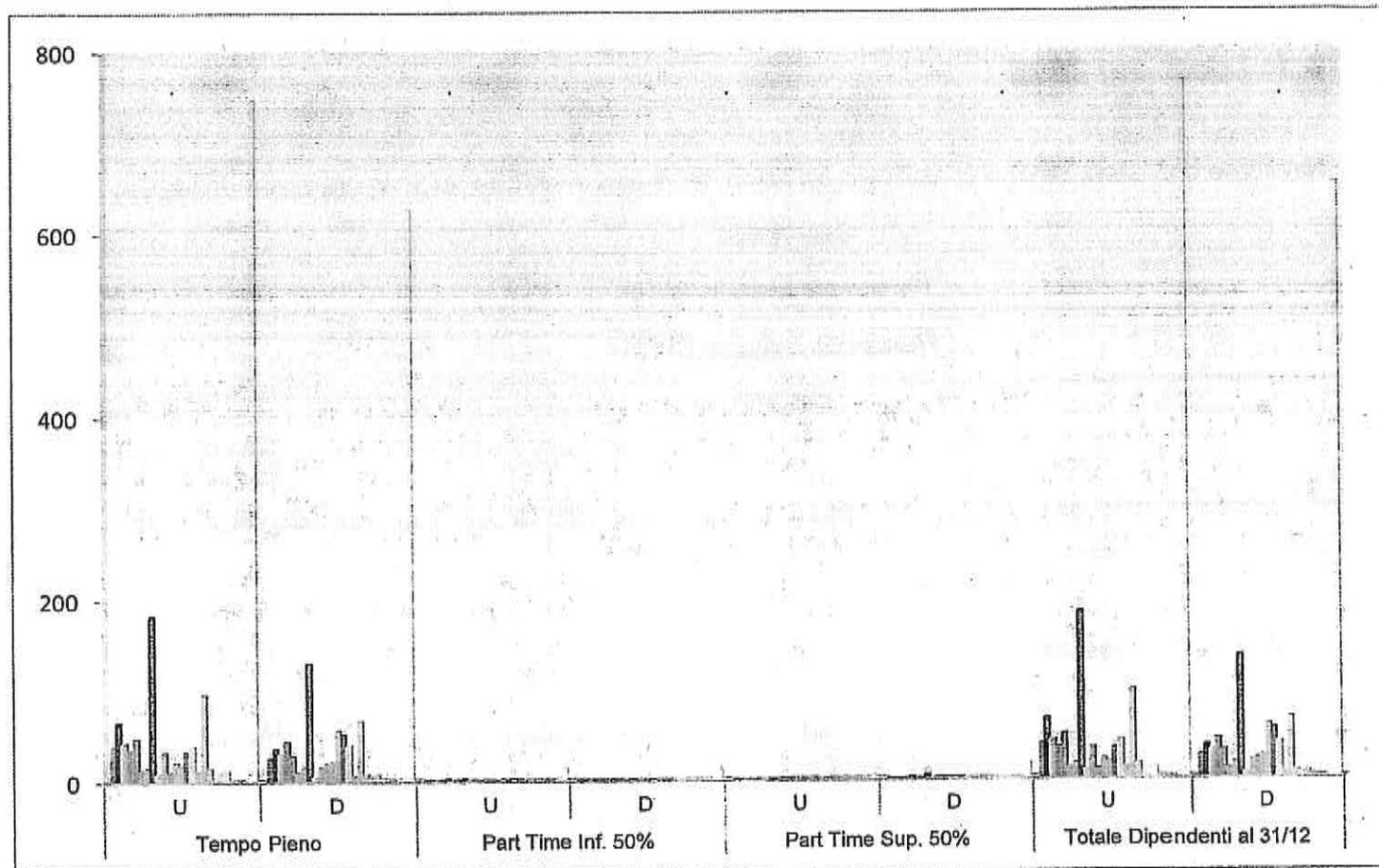
Rapporto $\frac{1417}{1.331.574} = 0,00106 = 0,106\%$

1.331.574

Il rapporto popolazione / dipendenti dotazione effettiva è pari

$$\text{Rapporto } \frac{1.331.574}{1417} = 939,71$$

In altri termini la dotazione attuale prevede un dipendente ogni 939 cittadini residenti.



In aggiunta al personale indicato nelle precedenti tabelle, per completezza espositiva occorre precisare che nel corso dell'anno 2015 l'ente ha provveduto alle assunzioni a tempo determinato, anche di durata inferiore all'anno, riportate nel prospetto che segue..

Categoria	A Tempo Determinato		Formazione lavoro		Contratti di somministrazione (ex Interinale)		L.S.U.		Telelavoro		Personale soggetto a turnazione		Personale soggetto a reperibilità		TOTALE		
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Categoria D	4,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	5,00
TOTALE	4,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	5,00	9,00

La tabella precedente deve essere letta non in termini assoluti ma rapportata alle unità annuali utilizzate.

In altri termini a prescindere dalla durata del contratto avuto la Regione si è avvalsa nel 2015 di 9 unità lavorative/anno.

4 Variazione della composizione del personale dipendente nel corso del 2015

4.1 I dati del 2015

Nel corso dell'anno 2015 si è verificato un saldo del flusso in entrata ed in uscita come di seguito riportato:

Categoria	n.
Personale cessato 2015	92
Personale assunto 2015	20
SALDO	-72

In particolare la tabella che segue riporta il numero delle unità di personale cessato distinto per categoria specificando le ragioni che hanno determinato la riduzione:

Personale cessato 2015

Qualifica	COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETÀ'		DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altra Amministrazione dello stesso comparto		Passaggi ad altra Amministrazione di altro comparto		Risoluzione rapporto di lavoro (40 anni contribuzione)		Licenziamenti		ALTRE CAUSE		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	9
DIRIGENTE A TEMPO DET.TO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	1	0	14
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	3	1	0	3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	10
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C5	5	4	1	4	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	1	1	23

Qualifica	COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETÀ		DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altra Amministrazione dello stesso comparto		Passaggi ad altra Amministrazione di altro comparto		Risoluzione rapporto di lavoro (40 anni contribuzione)		Licenziamenti		ALTRE CAUSE		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA B3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	5
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
COLLABORATORE A T.D.	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6
TOTALE	16	10	8	17	0	0	0	0	0	1	7	19	0	0	9	5	92
TOTALE GENERALE	26		25		0		0		1		26		0		14		92

Allo stesso modo la tabella che segue riporta analiticamente l'articolazione del flusso in entrata e le motivazioni.

Personale assunto 2015

Qualifica	NOMINA DA CONCORDSO		ALTRE CAUSE		Personale stabilizzato da LSU		Assunzioni per chiamata diretta (L. 68/99 - categorie e protette)		Assunzioni per chiamata numerica (L. 68/99 - categorie e protette)		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - STESSO COMPARTO		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - ALTRO COMPARTO		Personale assunto con procedure art.35 c.3- BIS DLGS 156/01		Personale assunto con procedure art.4 . c 6. L.125/13		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
DIRIGENTE A T.D.	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Qualifica	NOMINA DA CONCORSO		ALTRE CAUSE		Personale stabilizzato da LSU		Assunzioni per chiamata diretta (L. 68/99 - categorie protette)		Assunzioni per chiamata numerica (L. 68/99 - categorie protette)		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - STESSO COMPARTO		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - ALTRO COMPARTO		Personale assunto con procedure art.35 c.3- BILGSLGS 156/01		Personale assunto con procedure art.4 . c 6. L.125/13		Totali	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
COLLABORATORE A T.D.	0	0	4	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
TOTALE	0	0	7	8	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	20
TOTALE GENERALE	0		15		0		0		0		2		2		0		0		0	20

Il **personale dirigente** (a tempo determinato ed indeterminato) rappresenta il **13%** del totale dei dipendenti **cessati** nel 2015 ed il **20%** di quello **assunto** nello stesso anno, mentre il personale a tempo determinato ha rappresentato il 7% della forza lavoro cessata nel 2015 ed ha inciso per il 55% sul totale delle nuove assunzioni effettuate nel medesimo anno.

Si segnala altresì che, a fronte di 73 unità di categoria B, C, e D a tempo indeterminato cessate nel 2015, si è proceduto all'assunzione di sole nuove 5 unità lavorative nelle predette categorie.

4.2 L'evoluzione nel corso degli ultimi tre anni

Interessante è anche l'analisi dell'andamento del saldo personale nel corso degli ultimi tre anni.

Categoria	2013	2014	2015
Personale cessato 2011 - 2015	42	85	92
Personale assunto 2011 - 2015	28	29	20
SALDO	-14	-56	-72

Nel periodo 2013-2015 la Regione registra un saldo negativo (con conseguente riduzione della propria dotazione organica effettiva) di n. **142** unità complessive.

5 La composizione della forza lavoro

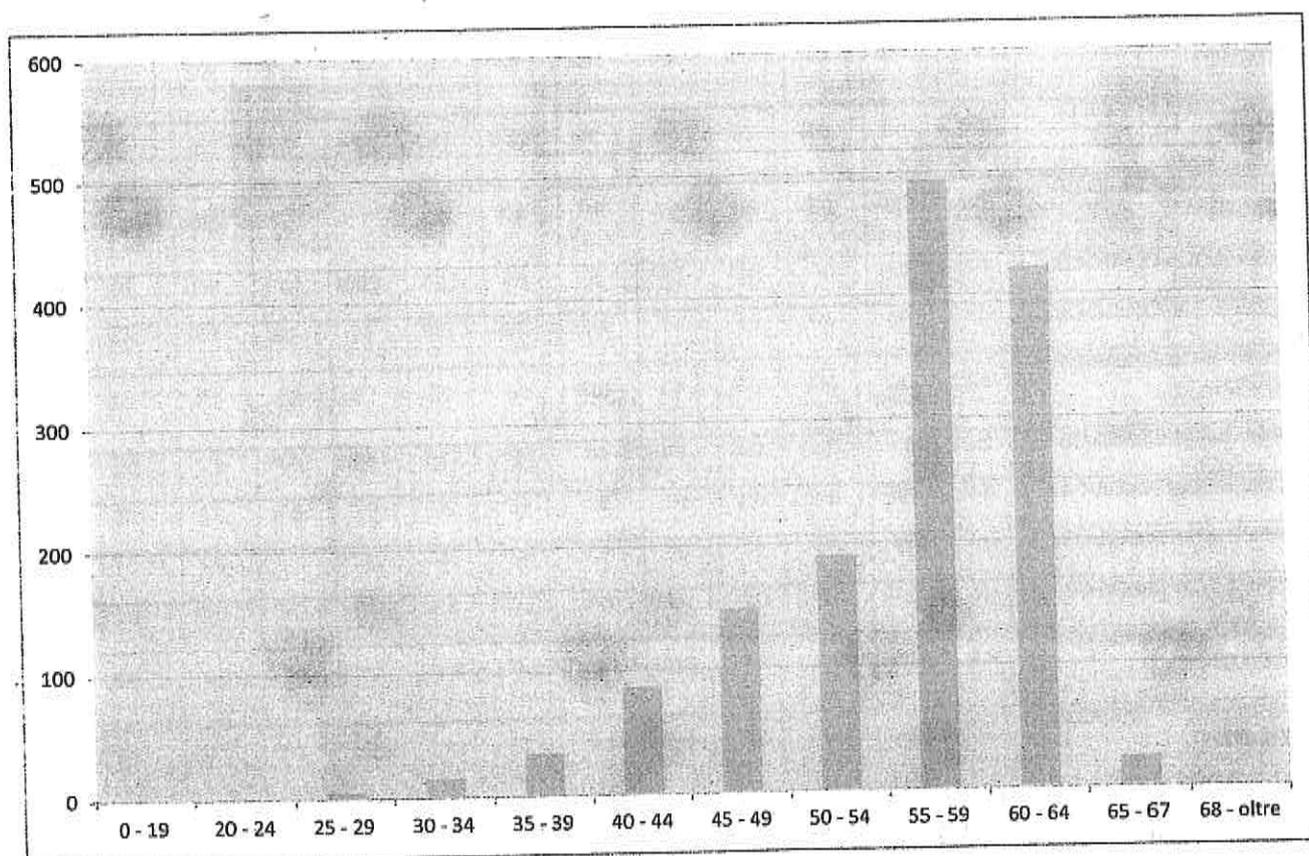
Ulteriori interessanti momenti di approfondimento possono essere rintracciati dall'analisi della forza lavoro. A tal fine i prospetti che seguono riportano:

- l'articolazione del personale per età anagrafica;
- l'articolazione del personale per titolo di studio.

5.1 Dipendenti per età anagrafica

La tabella che segue riporta per ciascuna fascia di età il numero di dipendenti e la percentuale rispetto al numero complessivo di personale in servizio.

ETA'	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 - oltre	Totale Personale
n.	0	0	5	15	34	86	148	190	493	422	24	0	1.417
%	0,00%	0,00%	0,35%	1,06%	2,40%	6,07%	10,44%	13,41%	34,79%	29,78%	1,69%	0,00%	100,00%



Dalla lettura della tabella e del grafico che precedono, si evidenzia che, al di là di una forte concentrazione dei dipendenti nella fascia di età compresa tra i 55 e i 64 anni, quasi l'80% della forza lavoro della Giunta Regionale d'Abruzzo ha più di 50 anni di età. Infatti, su un totale di 1417 dipendenti, ben 1129 unità lavorative, ovvero il 79,68%, risulta avere più di 50 anni. Ciò denota un certo invecchiamento delle risorse umane regionali.

Volendo ulteriormente approfondire la ripartizione anche per categorie avremo:

Fasce qualifica dipendenti per età da - a:	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 - oltre	Total e Personale	Total e Per qualifica
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	0	0	3	12	5	12	24	0	0	56	63
DIRIGENTE A TEMPO DET.TO	0	0	0	0	1	1	0	3	1	0	1	0	7	
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	1	6	16	42	32	1	0	98	
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	4	384
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	2	5	5	6	3	0	0	21	
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	1	2	18	30	0	0	51	
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	10	2	9	5	2	0	0	28	
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	3	13	15	11	7	0	0	49	
POSIZIONE ECONOMICA D1 ACCESSO D3	0	0	0	0	1	1	4	0	1	0	0	0	7	
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	0	0	0	1	6	31	20	14	0	0	72	
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	0	0	1	5	6	6	1	2	1	0	22	
POSIZIONE ECONOMICA D1 ACCESSO D1	0	0	0	0	3	10	9	2	2	5	1	0	32	
POSIZIONE ECONOMICA C5	0	0	0	0	0	4	15	13	140	139	8	0	319	
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	0	0	0	0	1	5	2	6	0	0	0	14	
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	0	0	0	0	3	6	14	21	7	0	0	51	
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	0	1	0	4	6	7	3	4	6	0	0	31	
POSIZIONE ECONOMICA D1 ACCESSO C1	0	0	0	4	12	14	8	4	1	2	0	0	45	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0	0	0	0	0	4	23	11	25	5	1	0	69	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	6	450
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0	0	6	

Fasce qualifica dipendenti per età da - a:	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 - oltre	Total e Personale	Total e Per qualifica
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	0	0	0	0	0	1	0	2	37	41	0	0	81	
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	0	0	1	0	1	1	1	4	2	0	0	10	
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	0	0	0	0	0	1	3	9	34	21	2	0	70	
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0	0	0	5	
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	0	0	0	0	1	0	1	1	5	3	0	0	11	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	0	0	0	5	5	0	1	0	0	0	0	0	11	
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	0	0	0	2	4	19	64	60	3	0	152	
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	0	0	0	3	3	2	3	4	4	3	0	22	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	7	
POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	0	0	0	0	2	1	9	5	0	0	17	
POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	0	0	0	0	1	4	5	4	0	0	14	
POSIZIONE ECONOMICA A3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	3	39
POSIZIONE ECONOMICA A2	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	
COLLABORATORE A T.D.	0	0	4	4	2	5	2	1	2	1	0	0	21	21
TOTALE GENERALE	0	0	5	15	34	86	148	190	493	422	24	0	1.417	1.417

Dalla tabella che precede si può constatare che il 60% del personale dirigenziale ha più di 55 anni e che quasi il 73% di quello appartenente alla categoria C è ricompreso nella predetta fascia di età.

Alta anche la concentrazione di personale delle categorie A e B inclusa in detto intervallo anagrafico, pari rispettivamente al 69% e al 66% del totale della forza lavoro di ciascuna categoria.

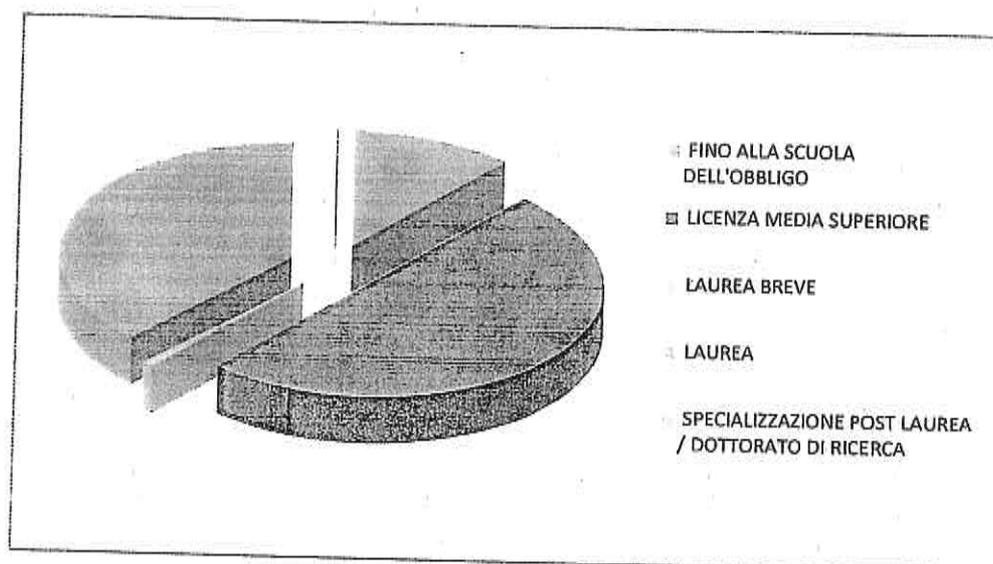
DIR	38	63	60%
D	208	384	54%
C	334	460	73%
B	295	450	66%
A	27	39	69%
		1396	TOTALE PARZIALE
		21	TD
		1417	TOTALE

5.2 Dipendenti per titolo di studio

Infine una ulteriore indagine è stata condotta sul livello di scolarizzazione del personale.

La tabella che segue propone la ripartizione del personale in base al titolo di studio.

Unità di personale	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	LICENZA MEDIA SUPERIORE	LAUREA BREVE	LAUREA	ALTRI TITOLI POST LAUREA	Totale
n.	158	709	10	539	0	1.417
%	11,15%	50,04%	0,71%	38,04%	0,00%	100,00%



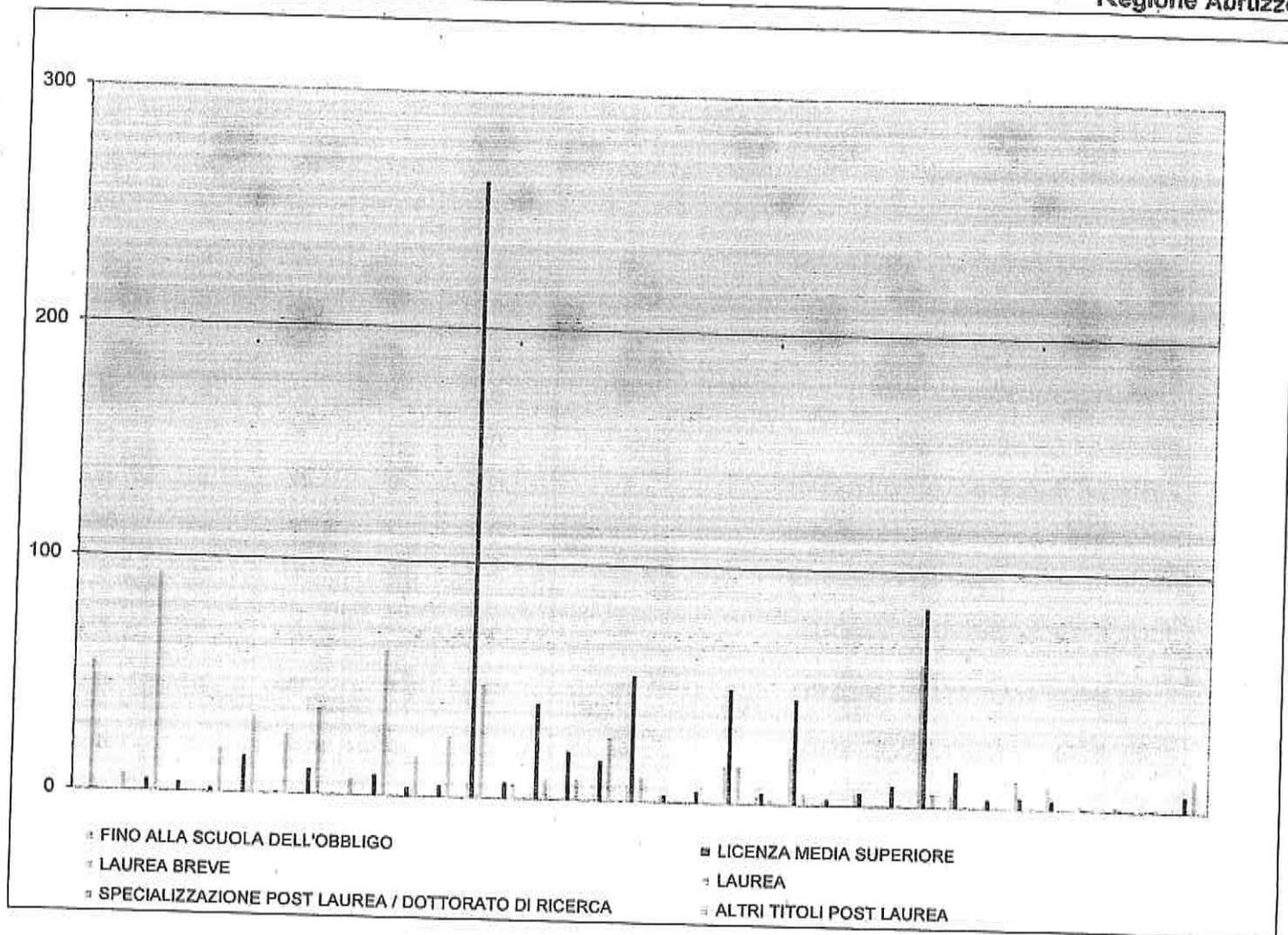
La tabella che segue presenta una ulteriore articolazione per categoria del livello di scolarizzazione del personale.

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	LICENZA MEDIA SUPERIORE	LAUREA BREVE	LAUREA	ALTRI TITOLI POST LAUREA	Totale
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	56	0	56
DIRIGENTE A TEMPO DET.TO	0	0	0	7	0	7
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0	5	0	93	0	98
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0	4	0	0	0	4
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	2	0	19	0	21
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	0	16	2	33	0	51
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	0	1	1	26	0	28
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	11	1	37	0	49

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	LICENZA MEDIA SUPERIORE	LAUREA BREVE	LAUREA	ALTRI TITOLI POST LAUREA	Totale
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	0	0	7	0	7
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	9	1	62	0	72
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	4	1	17	0	22
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	0	5	1	26	0	32
POSIZIONE ECONOMICA C5	6	263	2	48	0	319
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	7	0	7	0	14
POSIZIONE ECONOMICA C3	1	41	0	9	0	51
POSIZIONE ECONOMICA C2	1	21	0	9	0	31
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	1	17	0	27	0	45
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	5	54	0	10	0	69
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	3	3	0	0	0	6
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0	5	0	1	0	6
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	16	49	0	16	0	81
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	3	5	0	2	0	10
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	20	45	0	5	0	70
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	2	3	0	0	0	5
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	5	6	0	0	0	11
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	0	9	1	1	0	11
POSIZIONE ECONOMICA B3	61	85	0	6	0	152
POSIZIONE ECONOMICA B2	5	16	0	1	0	22
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	2	4	0	1	0	7
POSIZIONE ECONOMICA A5	12	5	0	0	0	17
POSIZIONE ECONOMICA A4	10	4	0	0	0	14
POSIZIONE ECONOMICA A3	2	1	0	0	0	3
POSIZIONE ECONOMICA A2	2	1	0	0	0	3
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	1	1	0	0	0	2
COLLABORATORE A T.D.	0	7	0	14	0	21
TOTALE GENERALE	158	709	10	540	0	1.417

Il livello di scolarizzazione è particolarmente elevato.

Su 1.417 dipendenti, n. 1259 sono in possesso di un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo.



6 Le assenze dal servizio

6.1 Le assenze nel 2015

Per concludere si vogliono presentare alcuni dati relativi alle presenze ed assenze del personale regionale.

Qualifica	FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART. 42C.S.,D.LGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPE RO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	971	648	48	256	0	0	0	21	0	0	88	42	0	0	0	0	5	3	2.082

Qualifica	FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART. 42C.S.,D.LGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPE RO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
DIRIGENTE A TEMPO DET.TO	73	21	8	0	0	0	20	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	125
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	1.949	1.099	299	603	6	2	242	25	0	0	238	125	0	0	180	70	40	27	4.905
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	93	0	4	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	4	0	3	0	107
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	426	183	42	19	6	0	196	42	34	0	32	55	0	0	12	15	2	15	1.079
POSIZ. ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	854	625	159	447	9	232	83	129	0	0	125	65	0	0	54	44	21	14	2.861
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	385	472	43	71	4	0	43	0	0	0	117	51	0	0	98	43	19	13	1.359
POSIZ. ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	688	916	60	232	0	28	62	115	11	116	61	203	0	0	54	63	18	19	2.646
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	81	136	1	44	0	0	0	0	0	38	10	16	0	0	90	10	7	0	433
POSIZIONE ECONOMICA D3	1.464	813	292	143	60	0	53	60	0	0	225	112	0	0	70	40	13	8	3.353
POSIZIONE ECONOMICA D2	371	279	24	104	0	0	12	38	0	17	37	29	0	0	29	225	18	16	1.199
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	473	528	66	269	0	0	25	4	37	74	44	57	0	0	37	38	17	13	1.682

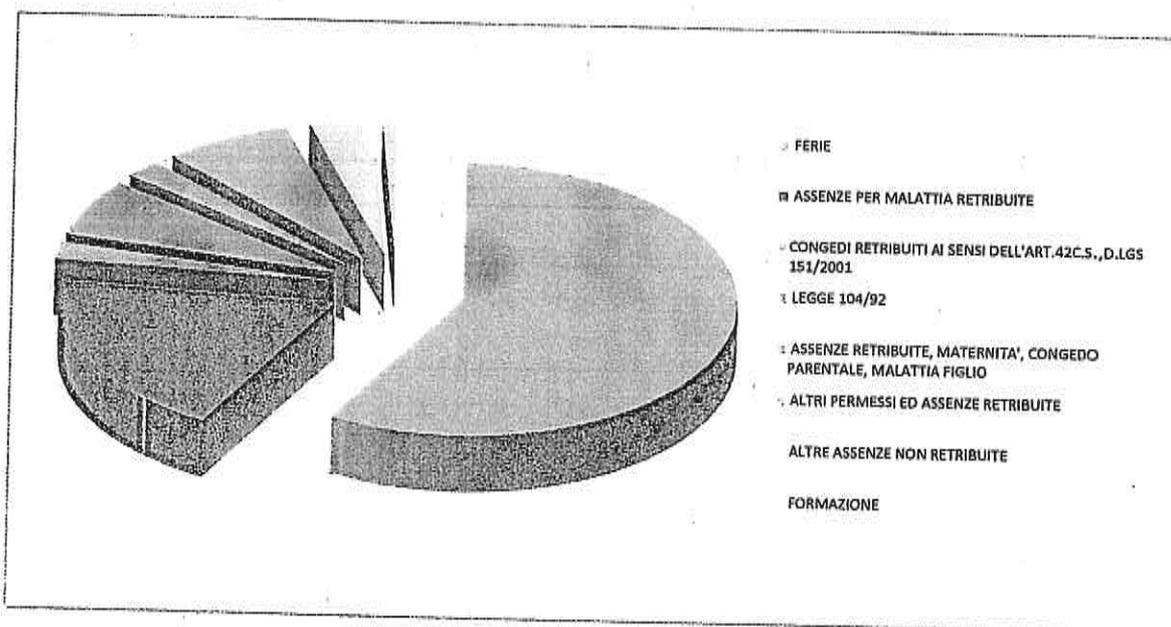
Qualifica	FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART. 42C.S.,D.LGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPE RO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		Totali
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZIONE ECONOMICA C5	5.702	4.181	2.006	1.317	443	265	567	545	0	65	930	564	0	0	433	214	75	58	17.365
POSIZIONE ECONOMICA C4	2.059	155	40	19	0	0	0	0	0	86	21	16	0	0	11	14	6	4	2.431
POSIZIONE ECONOMICA C3	108	557	220	269	3	74	144	43	0	0	142	73	0	0	45	31	6	1	1.716
POSIZIONE ECONOMICA C2	342	644	79	178	0	62	0	165	108	219	34	127	0	0	12	33	16	25	2.044
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	689	729	205	123	0	1	0	50	3	730	146	89	0	0	55	38	10	12	2.880
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	482	1.743	125	615	1	7	0	221	0	64	38	226	0	0	31	82	23	16	3.674
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	13	140	111	184	0	0	0	0	0	0	1	18	0	0	3	5	0	0	475
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	78	85	1	24	0	0	0	0	0	0	8	11	0	0	4	5	4	1	221
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	887	1.523	457	737	5	112	139	345	0	0	103	215	0	0	54	140	7	17	4.741
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	227	65	127	13	0	0	45	0	0	0	21	7	0	0	9	1	2	1	518
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	1.118	1.161	409	748	0	13	38	372	0	0	222	150	0	0	36	115	11	14	4.407
POSIZ. ECO. B4 ACC B3	104	70	88	23	0	0	0	14	0	0	12	17	0	0	8	3	0	0	339

Qualifica	FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART. 42C.S.,D.L. GS 151/2001		LEGGE 104/92		ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPE RO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	269	86	58	10	0	12	35	43	0	0	22	4	0	0	3	5	3	0	550
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	101	243	17	95	0	0	0	72	7	35	13	62	0	0	6	29	2	8	690
POSIZIONE ECONOMICA B3	3.004	1.815	914	829	101	0	493	217	0	0	351	231	0	0	112	84	24	17	8.192
POSIZIONE ECONOMICA B2	456	186	388	17	0	0	78	92	0	0	38	23	0	0	34	6	0	3	1.321
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	62	162	93	25	0	13	30	45	0	0	3	18	0	0	2	6	0	3	462
POSIZIONE ECONOMICA A5	321	216	123	287	1	26	28	51	0	0	33	19	0	0	12	4	1	2	1.124
POSIZIONE ECONOMICA A4	376	103	96	2	0	0	87	0	0	0	38	8	0	0	6	3	1	0	720
POSIZIONE ECONOMICA A3	35	68	205	13	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	1	329
POSIZIONE ECONOMICA A2	59	28	0	8	0	0	0	46	0	0	6	5	0	0	3	2	0	0	157
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	0	62	0	4	0	0	0	48	0	0	0	6	0	0	0	2	0	0	122
COLLABORATORE A)	158	98	16	16	3	2	0	0	0	1	19	8	0	0	17	11	0	0	349
	24.478	19.840	6.824	7.744	642	849	2.420	2.803	200	1.445	3.184	2.659	0	0	1.524	1.381	354	311	76.658
	44.318		14.568		1.491		5.223		1.645		5.843		0		2.905		665		76.658

Nel corso dell'anno 2015 si sono registrate complessivamente **73.088** giornate di assenze retribuite di cui **44.318** per ferie e **28.770** per altre cause meglio specificate nella tabella precedente.

Analizzando in percentuale le varie tipologie rispetto al monte complessivo di assenze abbiamo una situazione quale quella riportata nella tabella che segue:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	U	D	Totale	%
FERIE	24.478	19.840	44.318	57,81%
ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	6.824	7.744	14.568	19,00%
CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42 C.S.,D.LGS 151/2001	642	849	1.491	1,95%
LEGGE 104/92	2.420	2.803	5.223	6,81%
ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO	200	1.445	1.645	2,15%
ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	3.184	2.659	5.843	7,62%
SCIOPERO	0	0	0	0,00%
TIPOLOGIA DI ASSENZA	U	D	Totale	%
ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	1.524	1.381	2.905	3,79%
FORMAZIONE	354	311	665	0,87%



In media ciascun dipendente ha usufruito di n. 51,58 giornate di assenze retribuite (comprese ferie ordinarie ed arretrate).

Distinguendo il dato per genere si osserva che le donne hanno usufruito in media di 54,20 giornate di assenza mentre gli uomini di 49,34 giornate.

Altrettanto interessante è la conoscenza delle giornate di assenza per ragioni diverse dalle ferie.

Gli uomini si attestano su un valore di 17,35, mentre le donne su un dato di 23,77 giornate annue.

6.2 Le assenze evoluzione nel periodo 2013 -2015

Interessante è analizzare l'evoluzione delle principali tipologie di assenza nel periodo 2013- 2015.

La tabella che segue riporta sinteticamente i valori nel periodo 2013 -2015 e permette una analisi comparata dell'evoluzione di ciascun istituto nel periodo considerato.

TIPOLOGIA DI ASSENZA	2013	2014	2015
FERIE	46.827	44.067	44.318
ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	12.925	13.537	14.568
CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42 C.S.,D.LGS 151/2001	1.097	2.075	1.491
TIPOLOGIA DI ASSENZA	2013	2014	2015
LEGGE 104/92	4.312	4.839	5.223
ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO	2.132	1.789	1.645
ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	7.266	6.668	5.843
SCIOPERO	343	61	0
ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	2.925	3.289	2.905
FORMAZIONE	2.388	1.831	665
TOTALE	80.215	78.156	76.658

7 La spesa 2015 sostenuta per il personale

Una riflessione deve essere infine svolta con riferimento alla spesa sostenuta.

La tabella che segue riporta a livello aggregato le voci contrattuali erogate ai dipendenti nel corso dell'anno 2015. (si precisa che le spese riportate sono riferite ad un criterio di cassa)

Voci contrattuali	Importi
STIPENDIO	31.729.738,00
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	13.252.170,00
IRAP	4.569.499,00
RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	1.192.657,00
TREDICESIMA MENSILITA'	3.217.590,00
ALTRE SPESE ACCESSORIE ED INDENNITA' VARIE	244.277,00
COPERTURE ASSICURATIVE	18.105,00

STRAORDINARIO	74.295,00
EROGAZIONE BUONI PASTO	732.978,00
COMPENSI ONERI RISCHI E DISAGI	288.290,00
INDENNITA DI COMPARTO	727.673,00
R.I.A./ PROGR. ECONOMICA DI ANZIANITA'	601.434,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	5.671.338,00
ARRETRATI A.P. PER COMPENSI RISULTATO/PRODUTTIVITA'	161.415,00
ARRETRATI ANNI PRECEDENTI	1.009.672,00
COMPENSI PRODUTTIVITA'	5.199.339,00
FONDO SPECIF. RESPONSABILITA'	1.082.365,00
ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE	184.442,00
INCARICHI LIBERO PROFESSIONALI/STUDIO/RICERCA/CONSULENZA	920.676,00
CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	927.336,00
IND. DI VACANZA CONTRATTUALE	236.048,00
FORMAZIONE DEL PERSONALE	50.818,00
RECUPERI PER RITARDI ASSENZE ECC.	-63.265,00
BENESSERE DEL PERSONALE	301.697,00
INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	132.134,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	1.584.290,00
INCENTIVI ALLA PROGETTAZIONE EX LEGGE MERLONI	94.736,00
ALTRE SPESE (COMPRESO QUOTE ANNUE ACCANTONAMENTO TFR O ALTRA IND. FINE SERVIZIO)	3.195.843,00
SOMME RIMBORSATE PER PERSONALE COMANDATO/ FUORI RUOLO / IN CONVENZIONE	593.978,00
INDENNITA' ART. 42 COMMA 5 TER D.LGS 151/2001	187.610,00
COMPETENZE PERSONALE COMANDATO E DISTACCATO PRESSO L'AMMINISTRAZIONE	55.882,00
INDENNITA' DI STAFF O COLLABORAZIONE	458.702,00
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE PER FONDI PREV. COMPLEMENTARE	3.981,00
	78.637.743,00

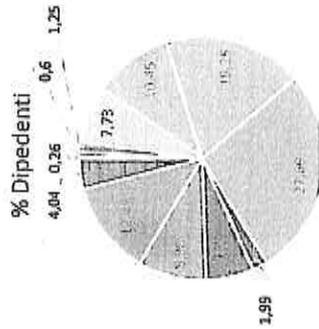
La spesa media del personale (compreso tempo determinato) è pari ad € 55.145,68

La spesa del personale per abitante è pari ad € 59,06.

Dipendenti divisi per categorie e distribuiti per Dipartimenti e Servizi Autonomi rilevati secondo i criteri utilizzati per il conto annuale alla data del 31.12.2015

Strutture Giunta regionale	ctg. A	ctg. B	ctg. C	ctg. D	Dirigenti	Dirigenti a Tempo determinato	Dirigente Struttura Politica Presidente	Totale
Direzione Generale della Regione	2	25	15	20	3	1		66
Dip. Della presidenza e Rapporti con l'Europa	1	46	35	29	7			118
Dip. Risorse e Organizzazione	6	67	48	26	6	1		154
Dip. OO.PP., Governo del Territorio e Politiche Ambientali	6	60	62	52	10	1		191
Dip. Politiche dello Sviluppo rurale e della Pesca	19	115	153	111	8			406
Dip. Trasporti, Mobilità, Turismo e Cultura	3	75	85	47	5			215
Dip. Per la Salute e il Welfare	1	21	20	41	8	1		92
Dip. Sviluppo Economico, Politiche del Lavoro, Istruz., Ricerca e Università	1	27	29	46	4	2		109
Servizio Autorità di Audit e Controllo Ispettivo-Contabile		1	4	4				9
Servizio Avvocatura Regionale		7	5	4	1			17
Servizio Gabinetto di Presidenza			1	1		1		3
Tempo det. presso Segreterie politiche		3	12	5			1	21
Dirigenti in distacco presso altri Enti					1			1
Dipendenti in posizione di esonero		4	3	6	2			15
	39	451	472	392	55	7	1	1417

	% DIPENDENTI
ADA- AUTORITA' AUDIT	0,6
AVV- AVVOCATURA	1,25
DPA - PRESIDENZA	7,73
DPB - RISORSE ORGANIZZAZIONE	10,45
DPC- OO.PP.	18,25
DPD- AGRICOLTURA	27,69
DPE- TRASPORTI	1,99
DPF- WELFARE	6,27
DPG- SVILUPPO ECONOMICO	8,98
DPH- TURISMO-CULTURA	12,49
DRG- DIREZIONE GENERALE	4,04
GAB- GABINETTO	0,26
TOTALE	100



- ADA- AUTORITA' AUDIT
- AVV- AVVOCATURA
- DPA - PRESIDENZA
- DPB - RISORSE ORGANIZZAZIONE
- DPC- OO.PP.
- DPD- AGRICOLTURA
- DPE- TRASPORTI
- DPF- WELFARE
- DPG- SVILUPPO ECONOMICO
- DPH- TURISMO-CULTURA
- DRG- DIREZIONE GENERALE
- GAB- GABINETTO



GIUNTA REGIONALE

Fabrizio Bernardini

TASK FORCE

razionalizzazione del personale
riunione del 3 novembre 2016



L'Aquila il 20 DICEMBRE 2016
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

Della

In data 3 novembre 2016, alle ore 11,00 presso la Sala Celestino, di Palazzo Silone in L'Aquila, si è riunita la Task Force "per la formulazione di una proposta di razionalizzazione del personale", prevista con nota e mail del 27 ottobre 2016 e convocata con nota email del 28 novembre 2016.

Risultano presenti: Fabrizio Bernardini – Paolo Minazzi – Paola Losito – Fedor Melatti – Glorio Iacutone – Guerino De Angelis – Gabriella De Lauretis.

La Task Force procede in primo luogo ad una analisi del contesto e delle esigenze per le quali si è reso necessario procedere alla costituzione di un gruppo di lavoro con il compito di formulare una proposta di razionalizzazione del personale dipendente della Regione.

In particolare la TF esamina la DGR n. 776 del 19 settembre 2015 recante "Art. 17, comma 6, della L.R. n. 77 del 14.09.1999 e ss.mm. e ii. – Assegnazione del personale di categoria alla direzione Generale della Regione, ai Dipartimenti e ai Servizi Autonomi della Giunta Regionale d'Abruzzo" e ne deduce il superamento di quanto dalla stessa disposto, in considerazione delle successive modifiche organizzative dei Dipartimenti regionali, la successiva acquisizione di personale dalle Province ed in considerazione di vigenti principi in materia di mobilità e trasferimento di personale, di cui al disciplinare approvato con DGR n. 13 del 13 gennaio 2014.

Al fine, pertanto, di poter procedere alla formulazione di una proposta concreta, la TF ritiene utile avviare una ricognizione, presso tutti i Dipartimenti e Servizi Autonomi della Giunta regionale, finalizzata a definire la dotazione finanziaria gestita da ciascun Dipartimento ed a monitorare i procedimenti che ciascuna struttura gestisce, evidenziandone in particolare:

- la tipologia,
- la complessità;
- la consistenza numerica;
- il numero di personale impegnato e le relative qualifiche professionali.

Un'ipotesi di scheda è stata già predisposta dal Gabinetto della Presidenza e sarà oggetto di condivisione da parte della TF.

Successivamente, la TF propone di acquisire le richieste delle strutture in sofferenza, dal punto di vista numerico e delle professionalità necessarie e delle sedi di lavoro, per consentire la mobilità nei limiti di cui al disciplinare sulla mobilità del personale. Si ritiene, inoltre, utile chiedere ai Dipartimenti con sede in Pescara, che non lamentano carenza di personale (Dipartimento per la Salute e il Welfare - DPF e Dipartimento Turismo, Cultura e Paesaggio - DPH) se hanno possibilità di individuare dipendenti da affidare in assegnazione temporanea, per far fronte ad eventuali situazioni di emergenza, ai Dipartimento Infrastrutture, Trasporti, Mobilità, Reti e Logistica - DPE e Dipartimento Sviluppo Economico, Politiche del Lavoro, Istruzione, Ricerca e Università - DPG.

La TF, a questo punto, procede all'esame della tabella predisposta dal Direttore del Dipartimento Politiche dello Sviluppo Rurale e della Pesca - DPD contenente l'elenco dei dipendenti assegnati temporaneamente ai Servizi del Dipartimento stesso.

In primo luogo occorre verificare che detta assegnazione temporanea sia stata effettuata nel rispetto delle procedure in vigore.



GIUNTA REGIONALE

Occorrerà, quindi, procedere ad un aggiornamento del detto elenco che tenga conto di coloro che usufruiscono della L. 104/92, di coloro che hanno incarichi sindacali e della sede di lavoro di ciascuno.

Al fine, inoltre, di individuare una possibile soluzione nell'immediato alle problematiche sollevate da alcuni Dipartimenti (Sviluppo Economico e Presidenza in particolare) la TF procede all'esame delle risultanze della Conferenza dei Direttori dello scorso 2 maggio 2016 in riferimento alle "misure di razionalizzazione per l'impiego del personale regionale".

Dalla lettura del verbale risulta, tra le altre cose, che risultano disponibili unità lavorative transitate dalla Provincia di L'Aquila - Servizio Formazione - al Dipartimento Sviluppo Economico, residenti in località limitrofe a L'Aquila e n. 14 unità lavorative, attualmente incardinate nel Servizio Territoriale Agricoltura, residenti in località limitrofe a Pescara e assegnati temporaneamente dal Direttore del Dipartimento dello Sviluppo Rurale e della Pesca.

Preso atto di quanto rappresentato nel verbale e dell'impossibilità di procedere ad una assegnazione temporanea e immediata di detto personale ai Dipartimenti interessati stante il disposto dell'art. 17 del Disciplinare sulla mobilità del personale, che al comma 4, prevede espressamente che il trasferimento temporaneo "può essere disposto esclusivamente tra Direzioni aventi sede nell'abito dello stesso Comune", la TF ipotizza, salvo approfondimenti di carattere giuridico anche in relazione ai contenziosi promossi da talune organizzazioni sindacali, la possibilità di proporre la mobilità obbligatoria definitiva per detti dipendenti (che non presenta gli stessi limiti applicativi), nel rispetto del limite dei 50 KM, presso i Dipartimenti in sofferenza, ai sensi dell' art. 12 del Disciplinare che prevede tale possibilità "allorché si debbano soddisfare comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive connesse al funzionamento dei servizi dell'Ente, in mancanza di una disponibilità volontaria".

La TF evidenzia comunque che presupposto indispensabile per l'adozione di un provvedimento di mobilità obbligatoria è anche che sia stata regolarmente espletata la procedura per la mobilità volontaria per tutte le categorie interessate.

La TF, quindi, decide di riconvocarsi per il prossimo martedì 8 novembre 2016, ore 11,00, sala Celestino, con l'impegno di approfondire i temi affrontati nella odierna riunione e di esaminare, anche, il contenzioso concluso ed in essere sino ad oggi in materia di trasferimenti e mobilità, al fine di valutare possibili soluzioni ed evitare provvedimenti errati.

Alle ore 13,30 la riunione ha termine e di quanto discusso si redige il presente verbale.

Fabrizio Bernardini

Paolo Minazzi

Paola Losito

Fedor Melatti

Glorio Iacutone

Guerino De Angelis

Gabriella De Lauretis



DIRETTORIO REGIONALE E ORGANIZZAZIONE DPB
 2
 L'Aquila il 20 DIC 2016
 DIRIGENTE DEL SERVIZIO



GIUNTA REGIONALE

ALLEGATO come parte integrante alla del-
 berazione n. 2.27 del 28 APR. 2017
 IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
 Fabrizio Bernardini

TASK FORCE razionalizzazione del personale riunione del 8 novembre 2016

In data 8 novembre 2016, alle ore 11,00 presso la Sala Celestino, di Palazzo Silone in L'Aquila, si è nuovamente riunita la Task Force "per la formulazione di una proposta di razionalizzazione del personale", prevista con nota e mail del 27 ottobre 2016 e convocatasi in occasione della precedente riunione del 3 novembre.

Risultano presenti: Fabrizio Bernardini – Carlo Massacesi – Paola Losito – Fedor Melatti – Glorio Iacutone – Guerino De Angelis – Gabriella De Lauretis.

Assente Paolo Minazzi per malattia.

La Task Force procede in primo luogo ad un esame dei contenziosi ad oggi in essere o già definiti promossi da alcuni dipendenti regionali tra quelli dichiarati "a disposizione" con la determinazione n. 84/2016 del 15.02.2016 del Direttore del Dipartimento Politiche dello Sviluppo Rurale e della Pesca – DPD, con particolare attenzione alle motivazioni a sostegno dei ricorsi in questione ed ai pronunciamenti degli organi giudicanti.

Di rilevante interesse è, altresì, il ricorso promosso dal sindacato UIL –FPL di Teramo che ha chiesto al Giudice di Lavoro di "dichiararsi antisindacale la condotta posta in essere dalla Regione Abruzzo ed in particolare dal Dipartimento Politiche dello Sviluppo Rurale e della Pesca con i provvedimenti di trasferimento e messa a disposizione di n. 74 unità senza la previa concertazione delle organizzazioni sindacali, in violazione dell'art. 35 della legge regionale n. 77 del 1999, il CCNL di categoria e gli articoli 6 e 33 del D.lgs. n. 165 del 2001".

Preso atto di quanto eccepito negli atti introduttivi dei predetti giudizi e di quanto statuito nelle relative decisioni giurisdizionali, la TF ritiene che prima procedere a trasferimenti, assegnazioni temporanee o mobilità obbligatorie di personale si renda necessario sia predefinire i criteri per le assegnazioni e/o mobilità, sia garantire le necessarie procedure di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

Ciò posto, la TF:

1. ribadisce quanto già condiviso in occasione della precedente riunione del 3 novembre scorso in merito al superamento della deliberazione di Giunta regionale n. 776/2015, dal momento che non tiene conto del personale transitato dalle Province e delle avvenute riorganizzazioni della struttura amministrativa;
2. preso atto che dalla documentazione esaminata emerge che non sono state formalizzate dai singoli Dipartimenti in maniera puntuale le esigenze che sottendono all'assegnazione del personale ed in particolare non è stata formalizzata una complessiva ricognizione dei processi gestiti, delle risorse finanziarie assegnate ed amministrare nonché non è stata resa evidente la consistenza del personale assegnato rapportandolo ai processi lavorativi gestiti dal singolo Dipartimento, ritiene necessario che si proceda ad una ricognizione, presso tutti i Dipartimenti/Servizi Autonomi della Giunta regionale, finalizzata a definire la dotazione finanziaria gestita da ciascun Dipartimento ed a monitorare i procedimenti che ciascuna struttura gestisce, evidenziandone in particolare:

la tipologia,



GIUNTA REGIONALE

la complessità;
la consistenza numerica;
il numero di personale impegnato e le relative qualifiche professionali.

A tal fine, la TF condivide i contenuti della scheda appositamente predisposta prendendo atto del fatto che la stessa tiene conto anche delle espresse richieste del Presidente della Giunta regionale in ordine alle quali ciascun Dipartimento ha già fornito dati ed informazioni, che vanno, comunque, ricondotti a sistema.

La TF propone, quindi, l'adozione di una nuova deliberazione di Giunta di riassegnazione complessiva del personale regionale a tutti i Dipartimenti/Servizi Autonomi che tenga conto delle riorganizzazioni intervenute e lo redistribuisca in virtù di criteri oggettivi posti a confronto con le organizzazioni sindacali, in modo da conseguire una migliore efficienza dei processi lavorativi ed evitare possibili impugnative per condotte antisindacali o per altre questioni di carattere giuridico.

La TF, propone, altresì, che la deliberazione giuntale sia preceduta, ove possibile, da una redistribuzione delle risorse umane all'interno di ciascuna struttura complessa, facendo ricorso sia alla mobilità intradipartimentale che ad opportuni interventi di riconversione e di formazione del personale.

Inoltre, il Dipartimento Sviluppo Economico, Politiche del Lavoro, Istruzione, Ricerca e Università - DPG ed il Dipartimento della Presidenza e Rapporti con l'Europa - DPA, che gestiscono risorse comunitarie, dovranno indicare con assoluta specificità profili e categorie che ritengono necessari per implementare le attività sui fondi comunitari nelle sedi di competenza, tenendo conto delle attività esternalizzate ai soggetti che svolgono assistenza tecnica sui programmi. Nell'immediato per superare le criticità lamentate, si suggerisce a detti Dipartimenti di valutare la possibilità di conseguire, con gli strumenti che l'ordinamento regionale mette a disposizione dei singoli Direttori, l'eventuale redistribuzione interna del personale agli stessi già assegnato.

Alle ore 14,00 la riunione ha termine e di quanto discusso si redige il presente verbale.

Fabrizio Bernardini

Carlo Massacesi

Paola Losito

Fedor Melatti

Glorio Iacutone

Guerino De Angelis

Gabriella De Lauretis

A.U. 4



DOCUMENTO "CORSE E ORGANIZZAZIONE DPO"
L'Aquila il 20/11/2016
IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
Nell



GIUNTA REGIONALE

ALLEGATO come parte integrante alla del-
berazione n. 227 del 28 APR. 2017
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Fabrizio Bernardini

TASK FORCE razionalizzazione del personale riunione del 17 novembre 2016

In data 17 novembre 2016, alle ore 12,00 presso la Sala Celestino, di Palazzo Silone in L'Aquila, si è nuovamente riunita la Task Force "per la formulazione di una proposta di razionalizzazione del personale", prevista con nota e mail del 27 ottobre 2016 e convocatasi in occasione della precedente riunione dell' 8 novembre u.s.

Risultano presenti: Fabrizio Bernardini – Carlo Massacesi – Paola Losito – Paolo Minazzi – Fedor Melatti – Glorio Iacutone – Guerino De Angelis – Gabriella De Lauretis.

A chiusura dei lavori, la Task Force procede in primo luogo ad un riepilogo delle valutazioni di cui alle precedenti riunioni ribadendo il superamento della deliberazione di Giunta regionale n. 776/2015.

Quindi riassume le decisioni assunte, prima tra tutte, come possibile situazione di una criticità che caratterizza la distribuzione del personale dipendente tra i vari Dipartimenti, la decisione di proporre una celere ricognizione, presso tutti i Dipartimenti/Servizi Autonomi della Giunta regionale, finalizzata a registrare la dotazione dei beni strumentali gestita da ciascun Dipartimento ed a monitorare i procedimenti che ciascuna struttura gestisce, tenendo conto di quanto dai Dipartimenti già rappresentato in occasioni di precedenti ricognizioni, ivi compresa quella compiuta nel mese marzo 2016 e riferita alla strategicità degli Uffici, alla loro composizione numerica e professionale.

A conclusione di detta ricognizione, la TF suggerisce, quindi, l'adozione di nuova deliberazione di Giunta di riassegnazione del personale regionale a tutti i Dipartimenti/Servizi Autonomi che tenga conto delle riorganizzazioni intervenute e lo redistribuisca in virtù di criteri oggettivi posti a confronto con le organizzazioni sindacali, in modo da evitare possibili impugnative per condotte antisindacali o per altre questioni di carattere giuridico.

La redistribuzione, a parere della TF, potrà essere preceduta da opportuni interventi di mobilità interna a ciascun Dipartimento nonché, ove ritenuto necessario, da interventi di riconversione e di formazione del personale già assegnato.

Medio tempore, al fine di individuare possibili soluzioni più immediate con particolare riferimento alle strutture che gestiscono risorse comunitarie, Dipartimento Sviluppo Economico, Politiche del Lavoro, Istruzione, Ricerca e Università - DPG ed Dipartimento della Presidenza e Rapporti con l'Europa – DPA, la TF propone che le stesse provvedano ad indicare, con assoluta specificità, profili e categorie delle quali ritengono di avere necessità per implementare le attività sui fondi comunitari nelle sedi di competenza, tenendo conto sia delle attività esternalizzate ai soggetti che svolgono assistenza tecnica sui programmi che del personale dipendente debitamente formato con la partecipazione ai moduli formativi per la gestione, rendicontazione e controllo degli interventi 2014-2020.



GIUNTA REGIONALE

Nell'immediato per superare le criticità lamentate, si suggerisce a detti Dipartimenti di procedere ad una redistribuzione interna del personale agli stessi già assegnato.

In questa sede la TF rileva come, in ragione dei recenti pronunciamenti del giudice del lavoro, al momento l'elenco di coloro che sono stati dichiarati "in disponibilità" dal Dipartimento per dal Direttore del Dipartimento Politiche dello Sviluppo Rurale e della Pesca - DPD non possa essere utilmente preso in considerazione per sopperire alle manifestate esigenze di assegnazione di risorse umane posto che l'Avvocatura regionale ha partecipato l'opportunità segnalata dal magistrato del lavoro di conseguire una diversa condivisione con le organizzazioni sindacali delle proposte di riallocazione del personale dipendente.

A questo punto, la Task Force ritiene concluso il proprio lavoro.

Alle ore 14,00 la riunione ha termine e di quanto discusso si redige il presente verbale, che unitamente ai precedenti, sarà messo nella disponibilità del Direttore Generale a cura del Servizio Risorse Umane.

Fabrizio Bernardini

Carlo Massacesi

Paola Losito

Paolo Minazzi

Fedor Melatti

Glorio Iacutone

Guerino De Angelis

Gabriella De Lauretis