

Allegato 3)

Art. 15, L.R. 13 novembre 1998, n. 31. Piano del Fabbisogno di personale. Determinazione della capacità assunzionale dell'Agenzia ARGEA Sardegna

Limiti all'assunzione di personale a tempo indeterminato

L'art .3 del DL 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del DL n. 4/2019, stabilisce limiti economici alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale a tempo indeterminato sulla base dei risparmi delle cessazioni del personale di ruolo riscontrati negli anni precedenti, dispone che:

- negli anni 2014 e 2015 è possibile procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; detta facoltà di assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dal 2018 (art. 3, comma 5);
- a decorrere dal 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (art. 3, comma 5);
- è consentito di sommare alle risorse a disposizione anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (art. 3, comma 5);
- esclusivamente per le annualità 2019-2021 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate per la medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3, comma 5 sexies);
- i predetti limiti non si applicano alle assunzioni delle categorie protette (art. 3, comma 6).

Successivamente l'art. 1, comma 228, della L. 208/2015, ha ridotto la capacità assunzionale degli anni 2016, 2017 e 2018 delle assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente corrispondente al 25% di quella del medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Il comma 1 bis, dell'art. 22 del DL 50/2017, ha modificato il comma 228 dell'art. 1 della L 208/2015, prevedendo che per le regioni che rilevano una spesa per il personale inferiore al 12% del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita per il turn-over 2017 e 2018 per il personale non dirigente è innalzata al 75%.

Applicazione della normativa nazionale nell'ARGEA SARDEGNA

Le assunzioni di personale a tempo indeterminato da prevedere nel Piano di Fabbisogno 2024-2026 dell'Agenzia ARGEA Sardegna devono tenere conto delle seguenti misure:

A- Personale non dirigente

Annualità	Capacità assunzionale
2020	Residui assunzionali 2015 – 60% delle economie delle cessazioni 2014
2020	Residui assunzionali 2016 – 25% delle economie delle cessazioni 2015
2020	Residui assunzionali 2017 – 25% delle economie delle cessazioni 2016
2020	Residui assunzionali 2018 – 25% delle economie delle cessazioni 2017
2020	Residui assunzionali 2019 – 100% delle economie delle cessazioni 2018
2020	100% delle economie delle cessazioni 2019
2021	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2020
2022	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2021
2023	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2022
2024	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2023
2025	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2024
2026	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2025

B- Personale dirigente

Annualità	Capacità assunzionale
2021	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2021
2022	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2022
2023	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2023
2024	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2024
2025	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2025
2026	100% della previsione delle economie delle cessazioni certe 2026

Selezioni interne

All'interno delle capacità assunzionali rientrano anche le procedure selettive interne. L'art. 1, comma 4, LR 18/2017 ha previsto che in attuazione dell'art. 22, comma 15, del Dlgs 75/2017, al fine di valorizzare le professionalità interne, la Giunta regionale, prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali pubbliche, nei limiti delle vigenti capacità assunzionali, e delle risorse finanziarie disponibili, attiva procedure selettive per titoli e colloquio per la progressione fra le aree riservate al personale di ruolo, assunto per concorso pubblico, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e una anzianità di servizio non inferiore a quella di cui all'art. 56 LR 31/98.

Il numero dei posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30%** (LR n. 17 del 22 novembre 2021 art. 28) di quelli previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. L'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione ai posti

individuati, la corrispondente diminuzione della percentuale di riserva dei posti destinati al personale interno, utilizzabile ai sensi dell'art. 56 LR 31/98.

Per effetto del rimando, da parte della sopra citata normativa regionale, all'art. 22, comma 15 del Dlgs 75/2017, la possibilità di prevedere le procedure selettive interne è estesa al triennio 2020/2022.

Infatti l'art. 22, comma 15 del Dlgs 75/2017, modificato dall'art. 1, comma 1 ter, DL 162/2019, prevede che: *“per il triennio 2020/2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare nei limiti delle vigenti capacità assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero dei posti per tali procedure selettive riservate, determina in relazione al numero dei posti individuati, la corrispondente riduzione la percentuale di riserva dei posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del Dlgs 165/2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione dei problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”.*

Nel Piano Integrato di attività e organizzazione della Regione Sardegna, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n.12/04 del 30/03/2023, che costituisce atto d'indirizzo per gli enti del Sistema Regione, alla pag. 132 della sottosezione denominata “Programma del fabbisogno di personale”, è specificato che “si ritiene che per l'applicazione in ambito regionale delle modifiche introdotte dal D.L. 80/2021, sia necessario l'intervento da parte del legislatore regionale, che stabilisca le modalità di applicazione nell'ordinamento regionale. Pertanto a seguito dell'eventuale intervento del legislatore regionale sarà necessario intervenire sul Piano del fabbisogno per adeguarlo al quadro normativo che verrà delineato.