

ALLEGATO

Regione Basilicata

Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali

Ufficio Risorse Umane e Organizzazione

Aggiornamento

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

della REGIONE BASILICATA

TRIENNIO 2024 - 2026

Sommario

- 1. Quadro normativo.**
- 2. Consistenza del personale in servizio presso la Regione Basilicata al 31.12.2023.**
- 3. Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgvo 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.**
- 4. Definizione budget assunzionali e adempimenti contabili.**
- 5. Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2024–2026.**
- 6. Assunzioni categorie protette.**
- 7. Mobilità e comandi.**
- 8. Ricorso a forme flessibili di lavoro.**
- 9. Compatibilità finanziaria e adempimenti sindacali.**

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

1. Quadro normativo

La Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024-2026 della Regione Basilicata tiene conto del seguente contesto normativo.

- ❖ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare:
 - gli art. 6 e 6-ter in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale e adozione del relativo piano triennale;
 - l'art. 33 che impone alle Pubbliche Amministrazioni, in caso di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, di attivare le procedure di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti.
- ❖ D.L. 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, modificato con Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi.
- ❖ In particolare, le previsioni di cui all'Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione, comma 7 <<In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160.>>
- ❖ DM 30 giugno 2022, n. 132, ed in particolare gli artt. 7 e 8 dove è stabilito che il PIAO è adottato ed aggiornato annualmente entro il 31 gennaio e che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, detto termine è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.
- ❖ L.R. 7 febbraio 2024, n. 4, recante “Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024-2026”.
- ❖ D.G.R. n. 85 del 9 febbraio 2024, con la quale è stato approvato il Bilancio finanziario gestionale per il triennio 2024-2026.
- ❖ D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., ad oggetto “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- ❖ Legge 27 dicembre 2006, n. 296 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”, in particolare, relativamente alla disciplina in materia di spesa di personale, l'art. 1:
 - comma 557, che prevede l'obbligo di assicurare la riduzione della spesa del personale, anche attraverso il contenimento della dinamica occupazionale, al fine del concorso delle autonomie regionali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
 - comma 557-bis, che stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.l. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
 - comma 557-ter, relativo al divieto di procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità, per la mancata riduzione della spesa del personale di cui al punto precedente;
 - comma 557-quater, che dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- ❖ Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, in particolare l'art. 3, comma 5: “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti di personale al patto di stabilità

interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. (...)"

- ❖ Decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio" e, in particolare, l'art. 9, comma 1-quinquies, il quale dispone, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei Rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.
- ❖ Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018 con il quale sono state dettate, ai sensi dell'art.6-ter comma 1 del D.Lgs 165/2001 come inserito dall'art.4 comma 3 del sopracitato D.Lgs 75/2017, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".
- ❖ Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 ed in particolare l'art. 33, comma 1, "a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145 le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni".
- ❖ DM del 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni"; recante le misure attuative delle disposizioni di cui al succitato articolo 33, comma 1, del D.L. 34/2019 per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, che si applica alle regioni a statuto ordinario a decorrere dal 1° gennaio 2020, il quale individua il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti come definite dall'art. 2, comma 1, lett. b) dello stesso decreto, per fasce demografiche, e fissa le percentuali massime di incremento in fase di prima applicazione per l'arco temporale 2020-2024 che prevede:
 - "le regioni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti inferiore al valore soglia";
 - "le regioni in cui il rapporto tra la spesa di personale e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati, risulta superiore al valore soglia sopramenzionato adottano un percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento".

- ❖ Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14.09.2022 n. 44, definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.
- ❖ L. 21 aprile 2023 n. 41, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative. Art 50 comma 17-bis «Per le stesse finalità di cui al comma 17, le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione».
- ❖ Decreto Legge del 22 aprile 2023, n. 44 “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, in particolare l’art. 3 ter comma 1 che demanda al Decreto Interministeriale (Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell’Università e della Ricerca) del 21 dicembre 2023 avente ad oggetto “Determinazione dei criteri e delle procedure per il reclutamento, con contratto a tempo determinato di apprendistato, di giovani laureati individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati sul portale InPA”.
- ❖ D.L. n. 124 del 19.09.2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162) avente ad oggetto “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilascio dell’economia nelle aree del mezzogiorno del paese nonché in materia di immigrazione”, all’art. 19 prevede che, a decorrere dall’anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell’ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell’area dei funzionari prevista dal CCNL 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.
- ❖ DGR del 25.01.2024 n. 46 avente ad oggetto “Avviso pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse– pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (**CAPCOE**) Priorità 1, Azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari: presa d’atto dell’avviso e presentazione della manifestazione di interesse”.
- ❖ Art. 52 comma 1 bis del Dlgs 165/2021 ha ridefinito le modalità di attuazione delle **progressioni tra le aree** e in particolare l’art. 15 del CCNL del 16.11.2022, nonché, in fase di prima applicazione con le modalità di cui all’art. 13 comma 6 dello stesso contratto.
- ❖ Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, in particolare, gli artt. 1 e 18.
- ❖ Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni” convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e, in particolare, l’art. 7, comma 6, relativo all’obbligo di assunzione, anche in soprannumero, delle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente.
- ❖ Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per le categorie protette.
- ❖ CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.
- ❖ CCNL relativo al personale dell’Area Dirigenziale delle Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 17.12.2020.
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 14.04.2023 n. 214 con la quale è stato approvato il PIAO 2023-2025;

- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 29.09.2023 n. 602 con la quale è stato approvato l'aggiornamento del PIAO 2023-2025.

2. Consistenza del personale in servizio presso la Regione Basilicata al 31.12.2023

La Regione Basilicata, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 individua la consistenza della dotazione organica al 31.12.2023 ai fini della proposta di fabbisogni per il triennio 2024-2026.

Al 31.12.2023, le unità di personale in servizio presso la Regione Basilicata (Giunta e Consiglio appartenenti al ruolo unico, ai sensi della DGR n. 106 del 3/02/2015), sono nel complesso 935, distinte per comparto e area di appartenenza nella seguente tabella.

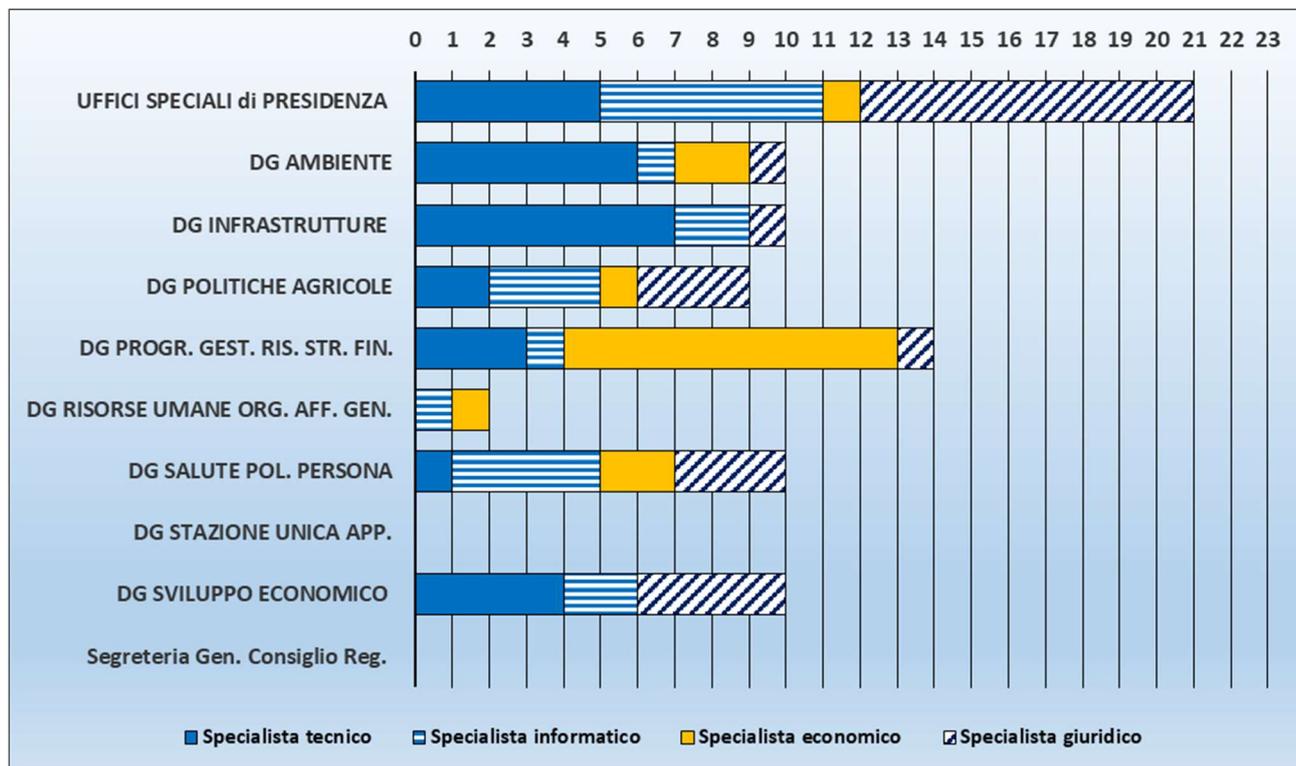
Tabella A - Consistenza numerica del personale in servizio al 31.12.2023

<i>Classificazione</i>	N. unità di personale in servizio (compreso t.d.)	<i>di cui personale comandato in Reg. Bas. (-)</i>	Personale in comando o distacco o assegnazione temporanea c/o altri enti o in aspettativa (+)	N. totale unità di personale che occupa posto
DIRETTORI GENERALI	9	0	0	9
DIRIGENTI	26	0	5	31
AREA FUNZIONARI e dell'ELEVATA QUALIFICAZIONE	566	9	5	562
AREA ISTRUTTORI	213	2	2	213
AREA OPERATORI ESPERTI	110	1	1	110
AREA OPERATORI	11	0	0	11
Totale unità	935	12	13	936

(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

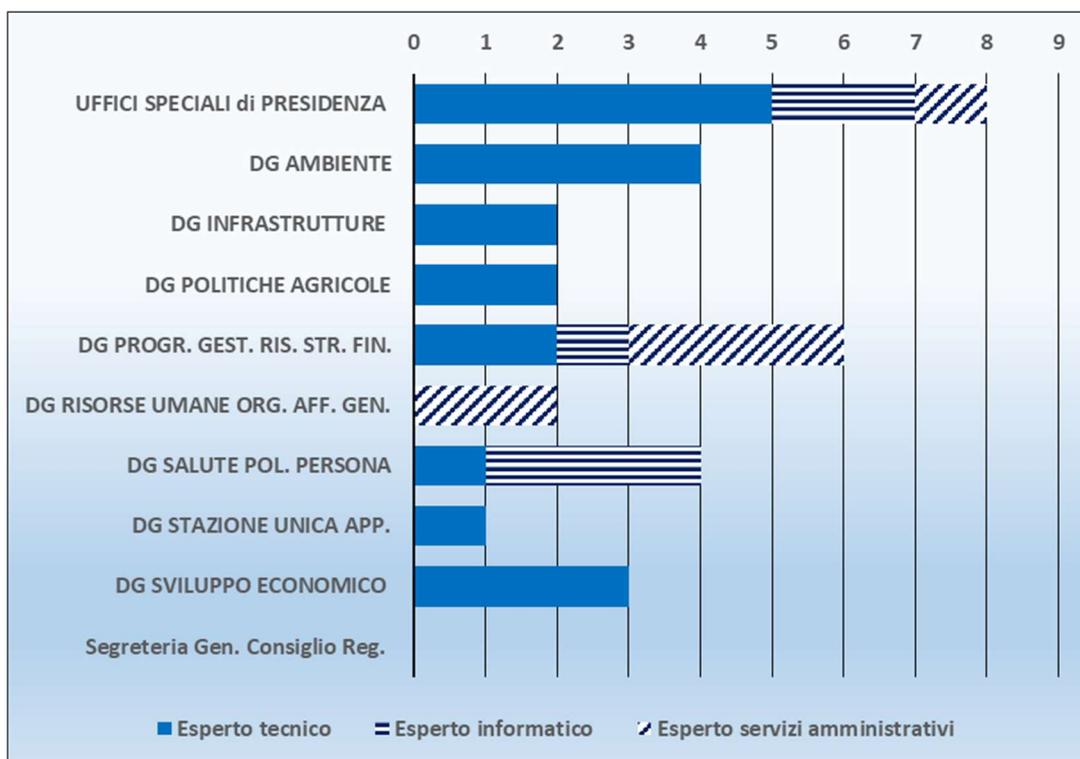
Nel corso del 2023 e fino al primo marzo 2024, in attuazione alla programmazione del P.I.A.O. 2023-2025, a conclusione delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato (GU n. 23 del 22.03.2022) e alle selezioni di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, si è proceduto alle assunzioni di complessive 118 unità di personale, di cui 86 dell'Area Funzionari e 32 dell'Area Istruttori, assegnate alle varie Direzioni generali, come di seguito riportato per Area e Profilo professionale (Grafico 1 - Funzionari e Grafico 2 - Istruttori).

Grafico 1 – Distribuzione delle assegnazioni presso le Direzioni Generali di 86 unità di **FUNZIONARI assunti**, tramite procedure concorsuali esterne e mobilità, distinti per Profilo professionale, nel corso del 2023 e fino al 1° marzo 2024.



(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

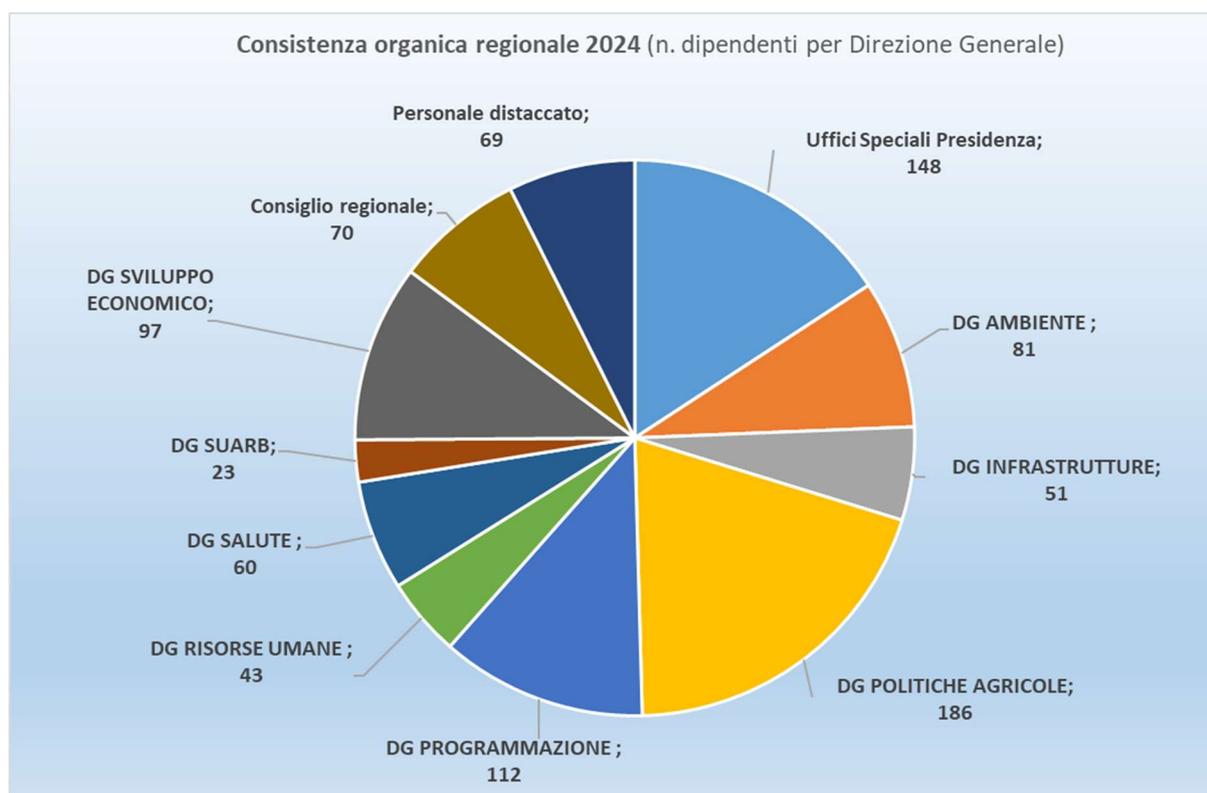
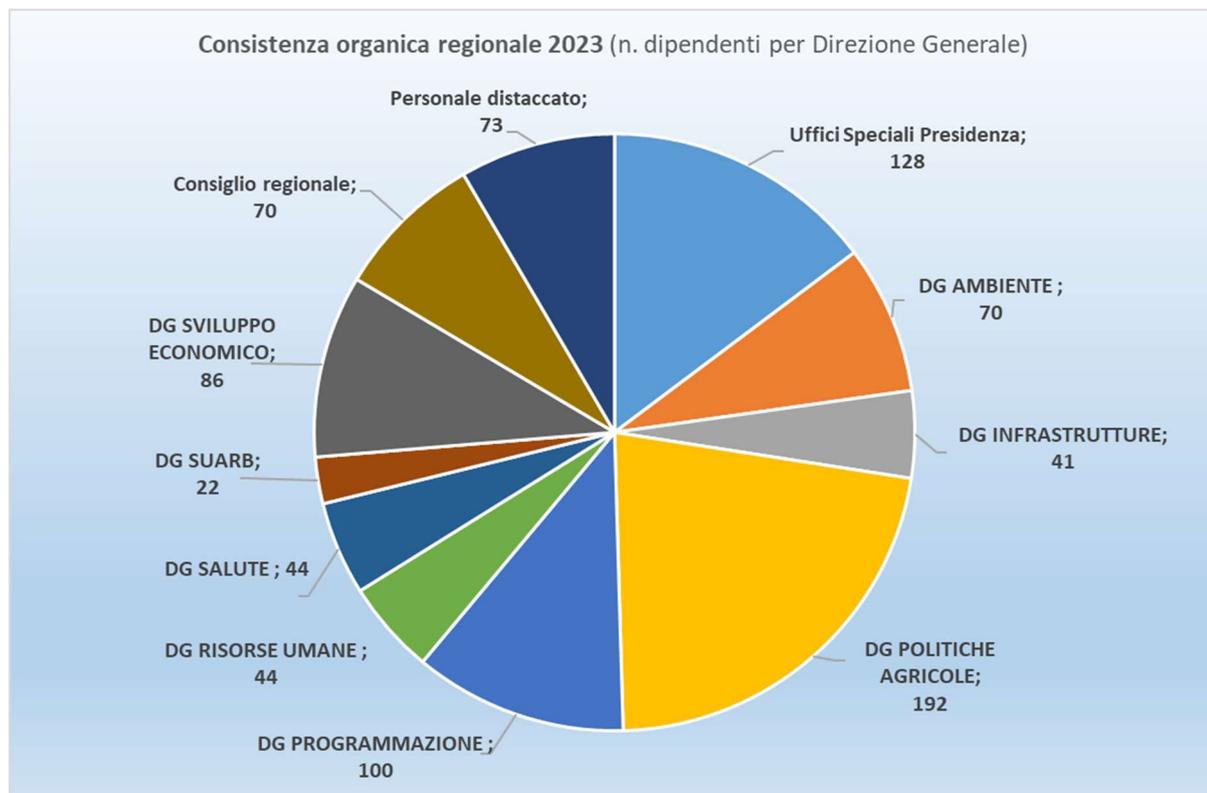
Grafico 2 - Distribuzione delle assegnazioni presso le Direzioni Generali di 32 unità di **ISTRUTTORI assunti**, tramite procedure concorsuali esterne e mobilità, distinti per Profilo professionale, nel corso del 2023 e fino al 1° marzo 2024.



(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

La consistenza organica regionale, alla data 01.03.2024, registra complessivamente un numero di 940 unità di personale in servizio. Dal 31.12.2023 all'1.03.2024, la consistenza organica regionale è mutata come di seguito rappresentato per Direzione generale (Grafico 3).

Grafico 3 – Consistenza organica regionale 2023 e 2024 (1 marzo 2024).



(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

3. Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 prevede per tutte le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di effettuare la ricognizione del personale in soprannumero e del personale in eccedenza da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e connesse alla situazione finanziaria.

Secondo l'ultima ricognizione annuale del personale effettuata presso le Direzioni Generali della Giunta e del Consiglio regionale¹, è stata confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

In occasione della medesima ricognizione presso le Direzioni Generali è stata altresì riscontrata la necessità di ulteriori fabbisogni tenendo conto delle assegnazioni di personale avvenute nel corso del 2023 e inizio 2024 (Grafico 1 e 2) a seguito delle procedure concorsuali e mobilità pianificate nel precedente PIAO e al netto delle assegnazioni di personale per mobilità interna.

Si riporta di seguito, nella tabella seguente, la sintesi delle richieste di ulteriore fabbisogno di personale pervenute, alla data del 29 febbraio 2024, dalle Direzioni Generali, distinte per Profili professionali.

TABELLA B – Sintesi delle richieste pervenute dalle Direzioni Generali di fabbisogno di personale **al 21 marzo 2024.**

Area	DIRIGENTI			FUNZIONARI					ISTRUTTORI				OPERATORI ESPERTI	Totale unità richieste per Direzione Gen.
	Tecn.	Amm/fin	Sanit.	Spec. Giu/Am m	Spec. Eco/Fin	Spec. Tecn.	Spec. Pianif/Pr ogr/Infor m.	Comun icazion e	Esperto Tecnico	Esperto Informa tico	Esperto Contabil e	Esperto Servizi amministrati vi	Servizi amm.	
UFFICI SPECIALI DI PRESIDENZA				5	7	12	3	1	5	2		15	1	51
DG AMBIENTE E TERRITORIO (compr. Autorità Idraulica)	4			2	2	24	2	2	6		2	2		46
DG INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ	1			2	3	10						2		18
DG SALUTE E POL. della PERSONA	1		2	2	2				2			2		11
DG POLITICHE AGRICOLE						18			10					28
DG SVILUPPO ECONOMICO, LAVORO, SERV.				8	5						5	3	2	23
DG RISORSE UMANE, ORG. AFF. GEN.										1	1	2		4
DG STAZIONE UNICA APPALTANTE		2		6		11			3			3		25
CONSIGLIO REGIONALE				7	3		2					3		15
N. unità personale richiesto per Profilo prof.	6	2	2	32	22	75	7	3	26	3	8	32	3	
N. unità di personale richiesto per Area	10			139					69				3	221

(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

In aggiunta, è pervenuta la richiesta di ulteriore assunzione a tempo indeterminato, per l'annualità 2024, di n. 1 unità di Funzionari profilo Giuridico-amministrativo e n. 2 unità di Funzionari profilo Economico-finanziario e di n. 4 unità di Istruttori Servizi amministrativi, con risorse finanziarie previste ai sensi dell'art. 53 comma 3 del D.lgs n. 117/2017, per lo svolgimento delle attività Runts dell'Ufficio per il "Controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli Enti ed organismi partecipati, Runts" della Regione Basilicata.

4. Definizione budget assunzionali e adempimenti contabili

Ai fini dell'aggiornamento della programmazione per le annualità 2024-2026 si è proceduto alla verifica, a consuntivo, delle capacità assunzionali utilizzate nelle precedenti annualità 2022 e 2023, al fine di calcolare i residui assunzionali da trasferire nell'annualità 2024 per la riprogrammazione.

Nella definizione della programmazione dei fabbisogni 2024-2026 si è proceduto altresì al calcolo delle facoltà assunzionali, aggiornando a **consuntivo le cessazioni dell'annualità 2023**, nonché quelle previste

¹ Nota dell'Ufficio Risorse Umane Prot. n. 20545 del 30.01.2024 e nota di sollecito Prot. n. 37849 del 20.02.2024.

nelle annualità 2024 e 2025 ed applicando il **criterio del turn over al 100%** secondo quanto previsto dall'art.3 del D.L. n. 90/2014.

Pertanto, si riportano di seguito (*Tabella C*) i dati forniti dal Settore Trattamento di previdenza e quiescenza, relativi alle **cessazioni** del personale delle Aree del Comparto funzioni locali nonché del personale di qualifica dirigenziale nel periodo 2023-2025 aggiornati a febbraio 2024.

Tabella C - Capacità assunzionali 2024-2026.

Annualità/Euro	Risorse capacità assunzionali	% calcolo turnover		Capacità assunzionali disponibili per la programmazione 2024-2026
Cessazioni 2023	2.866.527 (a)	100% (b)	286.653 (c) (10% cap. ass.) accantonamento risorse DL 22 aprile 2023, n. 44.	2.579.874 d = (a*b) – (c)
Residue capacità assunzionali 2022 e 2023				998.823 (e)
			0,55% MS 2018 per Progressioni tra Aree in deroga (art.13 CCNL 2019-2021)	245.207 (f)
			Capacità assunzionali 2024	3.823.904 (g=d+e+f)
Cessazioni 2024	1.868.691	100%	Capacità assunzionali 2025	1.868.691
Cessazioni 2025	1.301.535	100%	Capacità assunzionali 2026	1.301.535

Le cessazioni sono state valorizzate secondo quanto stabilito convenzionalmente utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011, nonché in relazione al nuovo trattamento economico di cui al CCNL 2019-2021.

Nell'ambito della medesima *Tabella C*, in relazione alle cessazioni annuali, sono indicate le capacità assunzionali utilizzabili per la programmazione delle assunzioni nelle annualità successive.

Per l'**annualità 2024**, si provvede ad accantonare le risorse che la Regione Basilicata intende destinare alle procedure previste dal Decreto Legge del 22 aprile 2023, n. 44, per il reclutamento di giovani laureati con contratto a tempo determinato di apprendistato/formazione lavoro, nell'ambito della disponibilità prevista dal Decreto stesso nella misura del 10% delle facoltà assunzionali 2024 (**pari ad Euro 286.653**).

Inoltre, per l'annualità 2024, sono state incluse:

Le risorse residue delle capacità assunzionali annualità 2022 per 57.622 Euro, per le azioni programmate ma non più attuabili per le seguenti motivazioni:

- a) 2 posti Istruttori, part time, non coperti a seguito di esaurimento di graduatorie dell'avviso di selezione per la stabilizzazione di 5 unità;
- b) 1 posto Operatore, precedentemente programmato con procedura di Progressione "ordinaria" tra le Aree per l'anno 2022 e non attuata in quanto è subentrata la procedura di Progressione "in deroga" di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021;

Le risorse residue delle capacità assunzionali annualità 2023 per 941.201 Euro, per le azioni programmate ma non più attuabili riferite a:

- a) 16 posti Funzionari, di trasformazione part time – full time a seguito di procedura di stabilizzazione (DD11BB.2023/D.00425 del21/9/2023), che non hanno aderito alla modifica del contratto;
- b) 6 posti Funzionari, precedentemente programmati con procedura di Progressione "ordinaria" tra le Aree per l'anno 2023 e non attuata in quanto è subentrata la procedura di Progressione "in deroga" di cui all'art. 13 del CCNL 2019-2021;
- c) 13 unità Funzionari (12 ingegneri + 1 informatico) non coperti per esaurimento di graduatorie del relativo bando di concorso.

4.1. Art. 33 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 D.M. 3 settembre 2019, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria

A far data dal 1.1.2020 ai fini del calcolo delle capacità assunzionali e alla conseguente programmazione dei fabbisogni, per le Regioni trovano applicazione il D.M. 3 settembre 2019 e le indicazioni operative definite con il Documento 19/212/CR7/C1 della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in relazione agli equilibri di Bilancio ed al rapporto con le spese di personale.

Per la Regione Basilicata il rapporto tra le entrate correnti (calcolate come media degli accertamenti relativi ai Titoli I, II, e III, come rilevati negli ultimi tre Rendiconti della gestione approvati, con le detrazioni indicate nel Documento soprarichiamato) e le spese di personale (calcolate come impegni di competenza di spesa per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) aggiornato all'ultimo Rendiconto relativo all'anno **2023** ammonta a **7,37%** (dato provvisorio da pre-consuntivo dell'Ufficio Bilancio).

Tale percentuale si colloca al di sotto del **13,5%** valore soglia di spesa del personale, indicato all'art. 4 del DM 3.9.2019 per le Regioni con meno di 800.000 abitanti, e pertanto, secondo quanto previsto dallo stesso decreto, la Regione non deve adottare alcuna riduzione dell'utilizzo della capacità assunzionali.

È assicurato il rispetto di quanto previsto dall'articolo 1 comma 557 e segg. della legge 27 dicembre 2006 n.296 avendo conseguito per l'anno 2022 una spesa netta di personale stimata pari a **€ 48.191.545** a fronte del valore medio del triennio rideterminato complessivamente in **€ 60.741.196**.

5. Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2024–2026.

Nel perimetro della dotazione organica rideterminata, secondo le linee di indirizzo di cui al D.L. 8.5.2019, utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 che ha definito il "costo lordo delle nuove assunzioni", aggiornato ai valori dei nuovi CCNL del Comparto (16/11/2022) e della Dirigenza (17/12/2020), si propongono le seguenti programmazioni annuali di assunzioni per le annualità 2024, 2025 e 2026.

ANNUALITA' 2024

Con riferimento all'annualità 2024, le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale cessato nell'anno 2023, compreso i residui delle capacità assunzionali dal PTFP relativi all'annualità 2022 e 2023.

Tabella D - Aggiornamento cessazioni 2023 dal 1.1.2023 al 31.12.2023

Unità /risorse capacità assunzionali	Costo lordo (euro)
n. 85 unità personale del Comparto CESSAZIONI 2023	2.866.527
n. 0 unità personale Dirigente CESSAZIONI 2023	//
+ RESIDUE CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2022 per azioni programmate e non attuate	57.622
+ RESIDUE CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2023 per azioni programmate e non attuate (graduatorie concorsi esaurite)	941.201
(-) Accantonamento risorse per assunzioni a tempo determinato apprendistato o formazione lavoro D.L. n.44/2023	(-) 286.653
+ 0.55% Monte Salari 2018 risorse destinate a Progressioni tra Aree (art.13 CCNL 2019-2021)	245.207
RISORSE TOTALI DA PROGRAMMARE 2024	3.823.904

Per l'aggiornamento, tutte le cessazioni sono state calcolate nella percentuale del 100% (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114), al netto delle unità appartenenti alle categorie protette, e definito al costo lordo aggiornato al CCNL approvato il 16.11.2022 per il Comparto e al CCNL approvato il 17.12.2020 per la Dirigenza.

Come precedentemente specificato, per il calcolo delle capacità assunzionali dell'annualità 2024, sono state accantonate le risorse destinate al reclutamento di giovani laureati con contratto a tempo determinato di apprendistato/formazione lavoro (DL n.44/2023) calcolate nella misura del 10% delle capacità assunzionali del 2024, ovvero pari a 286.653 Euro.

Infine, nel calcolo delle capacità assunzionali sono comprese le risorse aggiuntive previste dal CCNL 16.11.2022 all'art.13 per le Progressioni tra Aree con procedura "in deroga" nella misura dello 0,55% del m.s. 2018 per complessive Euro 245.207.

A seguito del parere ARAN CFL 254 del 12 aprile 2024, successivo all'approvazione del PTFP 2024-2026 di cui alla DGR del 5.04.2024 n. 266, che ha chiarito definitivamente le modalità di utilizzo dello stanziamento delle risorse destinate alle **progressioni tra le Aree con procedura "in deroga"**, si rende necessario procedere ad un aggiornamento delle unità programmate per le progressioni in deroga.

In linea al richiamato parere ARAN, le risorse dello 0,55% del monte salari 2018 sono utilizzabili al "netto degli oneri riflessi", contrariamente a quanto calcolato nella precedente versione del PTFP annualità 2024. L'Amministrazione dovrà pertanto aggiungere gli oneri riflessi a carico del Bilancio. L'aggiornamento comporta l'aumento delle unità di posti programmabili per le progressioni tra le aree "in deroga".

Inoltre si rende necessario aggiornare la programmazione dei posti che l'Amministrazione aveva riservato per l'Avviso per il rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali finanziati nell'ambito del Programma nazione **Capacità per la Coesione 2021-2027**, e che secondo lo schema di DPCM pervenuto data 18.06.2024, sono stati ricondotti a n. 10 unità di Funzionari. Si procede pertanto a destinare gli ulteriori 6 posti riservati allo scorrimento delle graduatorie esistenti.

Si aggiorna la sintesi della programmazione delle assunzioni per l'annualità 2024 come segue:

Procedure	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2024	Costo lordo (euro)
<i>Assunzioni dall'esterno</i>	7 DIRIGENTI (scorrim. graduatorie concorsi avviati e/o mobilità)	864.290
	36 FUNZIONARI (di cui: 10 tramite Avviso 2024 CapCoe; 26 tramite concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	1.254.924
	37 ISTRUTTORI (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	1.187.478
	4 OPERATORI ESPERTI (selezione già avviata selezione per autisti)	114.128
<i>STABILIZZAZIONI personale a tempo determinato con 24 mesi di servizio: L.21 aprile 2023 n. 41, conv. in Legge, con mod. del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)</i>	4 FUNZIONARI con contratti a tempo determinato, selezionati tramite Agenzia della Coesione territoriale.	139.436
<i>PROGRESSIONI TRA LE AREE "in deroga" art. 13 CCNL 2019-2021 (parere ARAN CFL 254 del 12.04.2024)</i>	67 FUNZIONARI 40 ISTRUTTORI 11 OPERATORI ESPERTI	244.071
Totale nuova programmazione 2024		3.804.327
<i>Residuo risorse 2024</i>		19.578

In aggiunta, in riferimento all'annualità 2024:

- ✓ *si procederà alla copertura di una unità di personale disabile di cui alla L.68/1999 art. 1 (prospetto informativo BASIL inviato l'1 febbraio 2024);*
- ✓ *è programmata l'assunzione a tempo determinato per 36 mesi di 2 unità ISTRUTTORI, tramite scorrimento di graduatoria regionale "Esperto tecnico" cod. RB-ETC da assegnare al Dipartimento Ambiente per l'attuazione dei progetti PNRR la cui spesa graverà sul PNRR ai sensi della L. 113 del 6.8.2021 di conversione del D.L. n.80 del 9.6.2021.*

ANNUALITA' 2025

Con riferimento all'annualità 2025 le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle cessazioni previste nel 2024, secondo le domande pervenute fino al mese di febbraio 2024 (fonte dati del settore Trattamento pensionistico dell'Ufficio Risorse umane) e dei residui delle capacità assunzionali dal PTFP relativi all'annualità 2024.

Tutte le cessazioni sono state calcolate nella percentuale del 100% (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114), al netto delle unità appartenenti alle categorie protette.

Tabella E - Aggiornamento cessazioni 2024 previste alla data del 26.2.2024.

Unità /risorse capacità assunzionali	Costo lordo (euro)
n. 45 unità personale del Comparto CESSAZIONI PREVISTE	1.502.766
n. 3 unità personale Dirigente CESSAZIONI PREVISTE	365.925
+ RESIDUE CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2024	19.555
RISORSE TOTALI DA PROGRAMMARE 2025	1.888.246

In sintesi, la programmazione delle assunzioni per l'annualità 2025 interesserà le procedure seguenti:

Procedure	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2025	Costo lordo (euro)
Assunzioni dall'esterno	8 DIRIGENTI (concorsi, scorr. graduatorie concorsi avviati e/o mobilità)	987.760
	10 FUNZIONARI (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	348.590
	17 ISTRUTTORI (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	545.598
Totale programmazione 2025		1.881.948
Residuo risorse 2025		6.298

ANNUALITA' 2026

Con riferimento all'annualità 2026 le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale che cesserà nel 2025, secondo le domande pervenute fino al mese di febbraio 2024 al settore Trattamento pensionistico e dei residui delle capacità assunzionali dal PTFP relativi all'annualità 2025.

Tutte le cessazioni sono state calcolate nella percentuale del 100% (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114), al netto delle unità appartenenti alle categorie protette.

Tabella F - Aggiornamento cessazioni 2025 alla data del 26.2.2024.

Unità /risorse capacità assunzionali	Costo lordo (euro)
n. 34 unità personale del Comparto CESSAZIONI PREVISTE	1.179.560
n. 1 unità personale Dirigente CESSAZIONI PREVISTE	121.975
+ RESIDUE CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2025	6.298
RISORSE TOTALI DA PROGRAMMARE 2026	1.307.833

In sintesi, la programmazione delle assunzioni per l'annualità 2026 interesserà le procedure seguenti:

Procedure	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2026	Costo totale (euro)
Assunzioni dall'esterno	2 DIRIGENTI (concorsi, scorr. graduatorie concorsi avviati e/o mobilità)	246.940
	10 FUNZIONARI (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	348.590
	22 ISTRUTTORI (concorsi, scorr. graduatorie e/o mobilità)	706.068
Totale programmazione 2026		1.301.598
Residuo risorse 2026		6.235

6. Assunzioni categorie protette

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite delle quote d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionali del turnover e vanno in ogni caso garantite sulla base del computo previsto dall'art. 3 della L. n.68/1999 (Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n.5/2013 e, da ultimo, Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Sulla base di tale computo di cui al Prospetto informativo BASIL dell'1 febbraio 2024, allo stato sussiste presso la Regione Basilicata la scopertura di una unità (n. 1) di personale disabile ai sensi della L.68/1999 Art. 1, mentre non sussistono scoperture riferite alle categorie protette (artt. 3 e 18 della L.68/99). L'Amministrazione si riserva di valutare la modalità di copertura dell'unità prevista mediante la preliminare verifica dell'esistenza di eventuali aventi diritto nelle graduatorie disponibili e nelle selezioni svolte.

7. Mobilità e comandi

L'art. 6, rubricato "Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale", del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" convertito in L. n. 79 del 29.6.2022, ha modificato l'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo che, a decorrere dal 1° luglio 2022, in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico per il reclutamento. In particolare, il personale interessato a partecipare dovrà inviare la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale.

Ne deriva che, per il personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, del richiamato D.lgs. n. 165/2001, i **comandi** sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% delle unità di personale non coperti, all'esito delle su descritte procedure di mobilità.

Tuttavia, la nuova disciplina in materia di mobilità orizzontale non si applica ai comandi, previsti da specifiche disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli Uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei Ministeri o presso le Unioni di comuni, per i Comuni che ne fanno parte.

8. Ricorso a forme flessibili di lavoro

Il reclutamento del personale con contratti di lavoro flessibile (tempo determinato, co.co.co e lavoro autonomo) con risorse a carico del Bilancio regionale, è consentito nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 31.5.2010 n. 78 (integrato dall'art.11, comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 ed interpretato dalla deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29.1.2015 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti) a seguito di puntuale monitoraggio della relativa spesa.

Il limite di tale spesa, a decorrere da gennaio 2020, a seguito delle modifiche apportate dall'art.1 comma 545 della L.160/2019 all'art.9 comma 28 sopracitato, ammontava a **729.098 euro** corrispondente al 100% della spesa impegnata nel 2009.

Tale limite, a partire dal mese di dicembre 2021 (con l'effettiva assunzione del personale stabilizzato ai sensi dell'art.20 del D.Lgs n.75/2017) subisce la decurtazione delle risorse che il comma 3 dello stesso Decreto consentiva di utilizzare al fine di elevare i limiti finanziari per l'assunzione del precariato, quantificate con la Deliberazione di Giunta regionale n.721/2021 in Euro 230.000. Il nuovo limite, pertanto, a partire dall'annualità 2022 è pari a **499.098 euro**.

In riferimento ai dati del monitoraggio regionale della spesa al 31 dicembre 2023, complessivamente la spesa sostenuta computabile ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010 rientra nel limite di 499.098 euro in quanto ammonta a **412.911 euro**.

Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile effettuate con risorse afferenti a progetti finanziati con fondi Ue sono escluse dal computo della spesa del personale e dai limiti di cui all'Art. 9, comma 28 del D.L.78/2010.

Le assunzioni di personale a tempo determinato specificatamente destinato a realizzare progetti in attuazione del Programma Azione di Coesione complementare al PON Governance e del PNRR sono effettuate in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, al tetto di spesa di cui ai commi 557 e seguenti della L. 296/2006 nonché a quelli di cui all'art. 33 del D.L. n.34/2019.

9. Compatibilità finanziaria e adempimenti sindacali

E' assicurata la compatibilità delle assunzioni programmate rispetto agli stanziamenti di Bilancio 2024-2026 e le procedure riferite alle Progressioni tra le Aree, in relazione sia alla dotazione organica vigente valorizzata in termini finanziari che alle capacità assunzionali utilizzate relative al turnover dei cessati delle annualità 2023-2024-2025 e alle risorse aggiuntive destinate alle Progressioni tra le Aree "in deroga" art. 13 CCNL 2019-2021 (0,55% MS 2018).

Per la presente programmazione è stato acquisito il prescritto parere del Collegio dei Revisori (Verbale n. 10/2024 prot. n. 74263 del 29/03/2024).

L'aggiornamento del presente PTFP sarà oggetto di informativa sindacale di cui all'art. 6 del Dlgs 165/2001.