



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

REGISTRO GENERALE

N. 7

Data 28/01/2025

OGGETTO: Approvazione Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2025-2027 e Piano assunzionale anno 2025.

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI:

- la Legge Regionale n. 25 del 16 maggio 2013 e successive modificazioni ed integrazioni, con la quale è stata istituita l'Azienda Calabria Verde;
- la Legge Regionale n. 55 del 30 novembre 2023, ad oggetto "Modifica delle Leggi Regionali n. 20/1992 e n.25/2013 – Disposizioni in materia di forestazione";
- la D.G.R. n. 30/23 e il D.P.R.G. n. 14/23, atti con i quali è stato nominato Direttore Generale dell'Azienda Calabria Verde, il Dott. Giuseppe Oliva; nonché la Delibera D.G. n. 16/23 con cui il Dott. Giuseppe Oliva ha assunto le funzioni di Direttore Generale di Azienda Calabria Verde;
- il D.lgs. n.118/2011 inerente "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*";
- la delibera del Direttore Generale n° 55/2024 di approvazione della declaratoria delle funzioni degli Uffici di direzione generale;
- la delibera del Direttore Generale 74 del 08.03.2024, avente per oggetto "Approvazione Bilancio di Previsione anno 2024-2026", successivamente approvato anche dal Consiglio Regionale della Calabria;
- la Deliberazione del Direttore Generale n. 109 del 21 luglio 2023 con la quale si è dato corso all'Approvazione del disciplinare per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione – personale comparto funzione pubblica in conformità al CCNL del 16.11.2022";
- le Delibere del Direttore Generale con le quali sono state assegnate ai funzionari gli incarichi di elevata qualificazione delle Unità Organizzativa;

VISTO

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che:

- all'art. 6 ("Organizzazione degli Uffici e fabbisogno di personale"), tra l'altro, dispone:
- comma 2: "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo dell'art. 6-ter ... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*";
- comma 3: "*In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*";
- comma 6: "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale*";

PRESO ATTO delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, approvate con Decreto Ministeriale in data 8 giugno 2018, volte a definire una metodologia operativa di orientamento;

CONSIDERATO che il Piano triennale di fabbisogno di personale deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della Performance;

CONSIDERATO che con le modifiche del D. Lgs. n. 165/2001 è stato superato il concetto della dotazione organica valutato come uno strumento rigido con un complesso iter modificativo e

introdotto uno strumento flessibile, qual è il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), finalizzato a rilevare le effettive e mutevoli esigenze in materia di personale;

PRECISATO:

- che il concetto di fabbisogno implica un'analisi di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, oltre che di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- che il Piano triennale rappresenta, pertanto, uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, attraverso un superamento del concetto di dotazione organica, intesa come "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP, per arrivare all'individuazione della dotazione organica come spesa potenziale massima sostenibile;
- che il piano è stato quindi predisposto in coerenza con i limiti della programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, considerando i vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale;

CONSIDERATO

- che l'Azienda Calabria Verde è stata istituita con LR 25/2013, con annessa dotazione organica e che con successivo provvedimento - Legge Regionale n. 55 del 30.11.2023 - sono stati ulteriormente trasferiti all'Azienda i dipendenti del settore forestazione che erano assunti presso i Consorzi di Bonifica Calabresi ed il personale precario di cui alla legge 15/2008 e 40/2013;
- che i trasferimenti della Regione Calabria sono finalizzati alla realizzazione di attività connesse alle funzioni istituzionali dell'ente ed i relativi interventi nel settore forestazione sono da considerarsi come investimenti;

RILEVATO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025 - 2027 deve essere adottato in coerenza con i principi generali di legalità, in conformità al seguente quadro normativo:

- art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017), in materia di definizione dell'organizzazione degli uffici e di adozione del piano triennale dei fabbisogni. Tale articolo, al comma 2, prevede che le Amministrazioni Pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto medesimo;
- "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle "Amministrazioni Pubbliche", approvate con il DM 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, che definiscono una metodologia operativa per orientare le Amministrazioni nell'adozione dei rispettivi piani triennali, con possibilità di adattamento in base al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;
- "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con il D.M. 22/07/2022 emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14/09/2022, con cui sono state approvate le Linee di indirizzo ministeriali di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- il decreto legislativo 25/05/2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia

di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (pubblicato sulla GU Serie Generale n.130 del 07-06-2017);

- l’art. 33 comma 1, del D.L. 34/2019 rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito con modificazioni nella L. 58/2019 con il quale sono state dettate nuove norme sulle assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria a decorrere dal 1.1.2020;
- il D.M. 3 settembre 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il ministro dell’economia e delle finanze “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni” (Art. 33, comma 1, del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34);
- l’art. 1 della Legge Regionale 27 dicembre 2023, n. 62, rubricato “Norme di contenimento della spesa per gli enti strumentali e ausiliari” “ Norme in materia di spending review”, ai sensi del quale: <<A decorrere dal 2023 le agenzie, le aziende, le fondazioni e gli altri enti vigilati dalla Regione, facenti parte del “Gruppo Regione Calabria” ai sensi dell’allegato n. 4/4 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi), diversi da quelli appartenenti al Servizio sanitario regionale (SSR), sono tenuti al rispetto delle seguenti disposizioni: la spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP, non può essere superiore a quella sostenuta nell’anno 2022 ovvero a quella sostenuta nell’esercizio finanziario successivo all’anno di effettiva operatività se posteriore; >>;

RIBADITO che:

- le autonomie regionali e locali sono tenute al contenimento della spesa del personale nel rispetto dei criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n.296 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente e alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito dai successivi interventi legislativi, unitamente ai vincoli introdotti alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn over).
- in base al principio di contenimento della spesa di cui al comma 557 della Legge n.296/2006, con l’abrogazione dell’obbligo di riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti dell’art. 1, comma 557, della legge 296/2006) e con l’introduzione del comma 557 – quater, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013.
- per Azienda Calabria Verde il dato di riferimento deve essere successivo alla data di istituzione, avvenuta con LR n. 25/2013 – BUR n. 10 del 16/05/2023, supplemento straordinario n. 2 del 24.05.2013 – anche per effetto dei trasferimenti di personale avvenuta nel corso dell’anno 2014 (vedi ex dipendenti Comunità Montane). Inoltre, per effetto di successivi ingressi di personale e trasferimenti regionali, poi revocati, avendo peraltro ricevuto il Decreto del Dipartimento Infrastrutture e Lavori Pubblici – UOA Sistemi infrastrutturali complessi n. 11668 del 10.08.2023 che ha prodotto l’obbligo per l’azienda Calabria Verde di restituire la somma complessiva di €. 69.168.946,92 con numero 20 rate annuali di €. 3.457.531,60 cadauna a decorrere dall’anno 2016, pur annoverando maggiori spese nel triennio 2016-2018, si ritiene che il valore medio di riferimento più corretto, in applicazione del principio della prudenza, sia quello degli anni 2018-2020, anche alla luce dell’approvazione delle risultanze contabili del consuntivo 2018 da parte del Consiglio Regionale e quelle avvenute di recente da parte dell’azienda, per l’anno 2019 e 2020;
- sulla base dei rendiconti del triennio 2018 – 2020 la spesa sostenuta per il personale (comparto privatistico e Funzioni locali) risulta essere pari a €. 190.535.625,84, limite massimo entro il quale la spesa di personale deve essere contenuta, ai sensi della L 296/2006, rideterminato in aumento per effetto del disposto della LR 55/2023 – personale trasferito dai Consorzi di Bonifica Calabresi e personale precario di cui alle leggi regionali n. 40/2013 e n. 15/2008;
- il calcolo del “limite di spesa del personale” deve essere coordinato con la normativa, introdotta da una successione di interventi legislativi, sui vincoli posti alle capacità assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn-over) quali:
 - o il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, che ha previsto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime

assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che Regioni e Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della capacità assunzionale derivante da una quota percentuale della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente – capacità assunzionale “di competenza”.

- l'art.3, comma 5 del Decreto-Legge n. 90 del 2014 che ha disposto che le Regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente alla medesima spesa sostenuta per il personale di ruolo cessato nell'anno precedente, a partire dal 2019.
- con Legge n. 26 del 28/03/2019, di conversione del Decreto-Legge n. 4 del 28/01/2019, recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”, all'art. 14-bis si modifica l'art. 3 del Decreto-Legge n.90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni, utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili;
- il DPCM 3 settembre 2019, si applica alle regioni a statuto ordinario, non dicendo nulla sull'assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni. In attesa di indicazioni e direttive sulle modalità di applicazione agli enti strumentali è razionale continuare ad applicare le attuali limitazioni alla spesa di personale (media della spesa del triennio) e di utilizzare le capacità assunzionali previste dall'art. 3 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 (dal 2019 turn-over pari al 100% della spesa dei cessati);
- l'applicazione di quanto indicato nel punto precedente è comunque sottoposto ai limiti di cui alla LR 62/2023 ed al limite del Turn over di cui al DL 90/2014;

PRESO ATTO:

- di quanto indicato nell'allegato n. 5 e 7 del presente atto, che rilevano la capacità assunzionale da Turn Over dell'ente, ai sensi del D.L. 90/2014 e S.M.I.;
- di quanto indicato nell'allegato 6 del presente atto, che rileva il limite massimo di spesa per il personale secondo le nuove indicazioni della Legge Regionale n. 62/2023;

DATO ATTO che, sulla base di quanto indicato nelle sopra citate tabelle, si evince il rispetto dei limiti di spesa in ragione delle assunzioni programmate nel triennio 2025/2027, sia con riferimento al computo della capacità assunzionale in materia di turn over, sia con riferimento alla L.R. n. 62/2023 rubricata “Norme di contenimento della spesa per gli enti strumentali ed ausiliari”;

DATO ATTO:

- che con delibera del Direttore Generale n. 53 del 22.02.2024 si è provveduto ad approvare il Piano Triennale del Personale dell'Azienda Calabria Verde per gli anni 2024-2026 2026 e Piano assunzionale anno 2024, successivamente modificata con delibera del Direttore Generale n. 233 del 19.09.2024;
- che, nonostante la siano state programmate una serie di attività (nuove assunzioni, progressioni in deroga, etc), non si è riusciti ad avviare alcuno dei punti previsti nel sopracitato piano. In ogni caso gli interventi previsti nel piano 2024 sono stati riproposti ed inseriti in modo omogeneo nel presente piano 2025;
- che, sin dal suo insediamento, l'Azienda Calabria Verde non ha effettuato alcuna assunzione, se non conseguente a disposizioni di legge (L.R. n. 55/2023) e/o conseguente a provvedimenti giudiziari (passaggio dal comparto privato a quello pubblico);
- che occorre rideterminare la dotazione organica, approvando i nuovi documenti relativi alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2025-2027 e Piano assunzionale anno 2025, per come rappresentato nei prospetti di seguito indicati, che allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale:
 - I. Prospetto spesa personale prevista nel bilancio 2025-2027 (Allegato 1);
 - II. Posti previsti, posti coperti e posti vacanti (Allegato 2);
 - III. Piano assunzionale anno 2025 e Programmazione 2026-2027, sia del comparto Funzioni Locali che Privato (Allegato 3);
 - IV. Spesa media per il personale per gli anni 2018-2020 (Allegato 4).

- che, fermo restando la disponibilità finanziaria prevista nel redigendo bilancio di previsione 2025-27 sui capitoli destinati al pagamento degli stipendi (tenendo conto dei risparmi delle cessazioni), si prevede di attivare nel triennio le seguenti procedure:

a) progressioni verticali in deroga, ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali (In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza);

b) concorsi per Dirigenti, nel limite di quanto previsto nell'allegato 3 – piano assunzionale – del PTFP, da attivarsi secondo le procedure previste nello stesso allegato, divenute urgenti considerato che l'ente non ha alcun dirigente dalla data del 01.05.2024 (data di pensionamento dell'unico dirigente che era in servizio);

c) concorsi per le qualifiche di Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del D.lgs 165/2001, art. 35, con accesso dall'esterno.

DATO ATTO:

- che con deliberazione del DG n. 45 del 31.01.2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2024;

- che il presente PTFP sarà inserito nel prossimo PIAO 2025;

- che questa Amministrazione è priva di situazioni di esubero o di eccedenza di personale;

- che l'Amministrazione rispetta il limite da Turn Over previsto dal D.L. n. 90/2014, come evidenziato negli allegati sopra citati

- che l'Amministrazione rispetta il limite previsto dalla Legge Regionale n. 62/2023, come evidenziato negli allegati sopra citati.

RITENUTO dover:

- rideterminare la dotazione organica ed approvare la Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2025-2027 ed il Piano assunzionale anno 2025 per come descritto nei documenti allegati;

PRESO ATTO dei contenuti della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto: *indicazione applicative del ricorso al trattamento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, numero 207*, con la quale si prevede la possibilità di trattenere in servizio dei dipendenti anche dopo che abbiano raggiunto l'età pensionabile di 67 anni, in ogni modo, nel limite di casi previsti per lo svolgimento di attività di accompagnamento dei nuovi assunti ovvero per lo svolgimento di attività indispensabili.

CONSIDERATO che per ricorrere all'Istituto di cui al punto precedente bisogna considerare il limite massimo del 10 % di quelle che sono le "facoltà assunzionali ordinarie" derivanti dal turn over;

RITENUTO, pertanto, di ricorrere a tale istituto, solo nel caso di conclamate esigenze funzionali non diversamente assolvibili e nei limiti imposti dalla legge stessa;

VISTO il parere e la contestuale asseverazione rilasciata dal Revisore dei Conti, acquisita al protocollo dell'ente in data 28.01.2024 con il numero 2355;

DELIBERA

- 1) DI DARE ATTO che questa Amministrazione è priva di situazioni di esubero o di eccedenza di personale;
- 2) DI RIDETERMINARE la dotazione organica ed APPROVARE la Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2025-2027 ed il Piano assunzionale anno 2025, per come descritti nei prospetti che, contraddistinti con i numeri da 1 a 7, allegati alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

- 3) DI PRECISARE che il suddetto Piano di fabbisogno del personale sarà inglobato nel redigendo PIAO aziendale - Sezione Organizzazione e capitale umano;
- 4) DI REVOCARE, alla luce delle nuove esigenze manifestatesi all'interno dell'Amministrazione, anche ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 165/2001, i precedenti provvedimenti programmati nelle parti rimaste inattuati o contrastanti con la presente deliberazione;
- 5) DI STABILIRE che tutti gli atti esecutivi del presente provvedimento sono subordinati alla previa verifica e certificazione, caso per caso, della sussistenza della relativa copertura finanziaria e del rispetto dei limiti assunzionali, tempo per tempo vigenti, nonché delle condizioni organizzative e procedurali;
- 6) DI DARE ATTO che della proposta di Programmazione triennale fabbisogno di personale 2025-2027, Piano assunzionale 2025, è stata data informativa alle OOS con nota del 15.01.2025, prot. 930;
- 7) DI RICORRERE, nei limiti imposti dalla legge e solo per quei dipendenti che svolgono attività funzionali non diversamente assolvibili, al mantenimento in servizio dei dipendenti che abbiano raggiunto l'età pensionabile di 67 anni, ai sensi della Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto: *indicazione applicative del ricorso al trattamento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, numero 207*;
- 8) DI PREVEDERE, per gli anni 2025-2027, il mantenimento in servizio dei dipendenti che siano in possesso dei requisiti richiesti, nei limiti imposti dalla legge e delle capacità assunzionali, rinviando a successivi provvedimenti la definizione degli aspetti operativi, finanziari e gestionali;
- 9) trasmettere copia della presente deliberazione:
 - a. all'UOA "Politiche della Montagna, Foreste, Forestazione e Difesa del Suolo", per i successivi adempimenti;
 - b. Dipartimento Economia e Bilancio della Regione Calabria Settore Controllo enti strumentali
 - c. Revisore unico dei conti
 - d. ai competenti Settori di Azienda Calabria Verde;
- 10) dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile;
- 11) affiggere copia della presente all'Albo Pretorio online dell'Azienda.

IL Responsabile

UO 2.2 - Bilancio e rendiconto

Dott. Nicola Belcastro

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)

Il Direttore Generale

Dott. Giuseppe Oliva

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)



ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva e viene affissa all'Albo on line.

**Il Direttore Generale
Dott. Giuseppe Oliva**

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)



VISTO DI CONGRUITA' AMMINISTRATIVA

Preso atto, si appone il Visto favorevole

Data 28/01/2025

IL RESPONSABILE

**UO 1.1 –Affari generali, relazioni sindacali, URP,
accesso civico, accesso agli atti, RPTC**

Avv. Domenicantonio Mileto

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)



SERVIZI FINANZIARI

In riferimento all'ATTO all'IMPEGNO

OGGETTO: Approvazione Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2025-2027 e Piano assunzionale anno 2025.

SI ESPRIME

visto di regolarità contabile

Data \$dataParere

IL RESPONSABILE

UO 2.2 - Bilancio e rendiconto

Dott. Nicola Belcastro

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)

SPESA PREVISTA NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027 PER IL PERSONALE

CAPITOLO	DESCRIZIONE	IMPORTO SPESA ANNO 2025	IMPORTO SPESA ANNO 2026	IMPORTO SPESA ANNO 2027
U1201010101	DIRIGENTI - STIPENDI	€ 480.225,33	€ 480.225,33	€ 480.225,33
U1201020101	DIRIGENTI - ONERI AZIENDALI	€ 95.000,00	€ 95.000,00	€ 95.000,00
U1201030101	DIRIGENTI - IRAP	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ 37.000,00
		€ 612.225,33	€ 612.225,33	€ 612.225,33
U1202010101	EX COMUNITA' MONTANE - STIPENDI	€ 1.050.602,81	€ 1.050.602,81	€ 950.602,81
U1202020101	EX COMUNITA' MONTANE - ONERI AZIENDALI	€ 370.000,00	€ 370.000,00	€ 270.000,00
U1202030101	EX COMUNITA' MONTANE - IRAP	€ 140.000,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00
		€ 1.560.602,81	€ 1.560.602,81	€ 1.360.602,81
U1202050101	EX LSU-LPU - STIPENDI	€ 3.349.999,00	€ 3.349.999,00	€ 3.349.999,00
U1202060101	EX LSU-LPU - ONERI AZIENDALI	€ 1.105.000,00	€ 1.105.000,00	€ 1.105.000,00
U1202070101	EX LSU-LPU - IRAP	€ 350.001,00	€ 350.001,00	€ 350.001,00
		€ 4.805.000,00	€ 4.805.000,00	€ 4.805.000,00
U3101010601	DIPENDENTI EX AFOR - STIPENDI	€ 1.912.978,14	€ 1.912.978,14	€ 1.678.850,00
U3101020101	DIPENDENTI EX AFOR - ONERI AZIENDALI	€ 739.000,00	€ 739.000,00	€ 330.000,00
U3101030101	DIPENDENTI EX AFOR - IRAP	€ 161.400,96	€ 161.400,96	€ 85.000,00
		€ 2.813.379,10	€ 2.813.379,10	€ 2.093.850,00
COMPARTO FUNZIONI LOCALI - SPESA PER IL PERSONALE		€ 9.791.207,24	€ 9.791.207,24	€ 8.871.678,14

U3101010101	FORESTAZIONE - STIPENDI	€ 75.451.517,44	€ 75.451.517,44	€ 24.700.000,00
U3101010102	FORESTAZIONE - ONERI AZIENDALI	€ 20.958.606,00	€ 20.958.606,00	€ 4.705.000,00
U3101010103	FORESTAZIONE - IRAP	€ 8.060.555,00	€ 8.060.555,00	€ 1.590.000,00
		€ 104.470.678,44	€ 104.470.678,44	€ 30.995.000,00
U3101010201	FONDO SOLLIEVO - STIPENDI	€ 34.116.580,48	€ 34.116.580,48	€ 14.710.000,00
U3101010202	FONDO SOLLIEVO - ONERI AZIENDALI	€ 852.914,52	€ 852.914,52	
U3101010203	FONDO SOLLIEVO - IRAP	€ 232.750,00	€ 232.750,00	
		€ 35.202.245,00	€ 35.202.245,00	€ 14.710.000,00
U3101010301	SORVEGLIANZA IDRAULICA - STIPENDI	€ 7.705.999,23	€ 7.705.999,23	€ 7.705.999,23
U3101010302	SORVEGLIANZA IDRAULICA - ONERI AZIENDALI	€ 1.040.999,57	€ 1.040.999,57	€ 1.040.999,57
U3101010303	SORVEGLIANZA IDRAULICA - IRAP	€ 314.999,13	€ 314.999,13	€ 314.999,13
		€ 9.061.997,93	€ 9.061.997,93	€ 9.061.997,93
U3101010501	EX A.R.S.S.A. - STIPENDI	€ 588.882,90	€ 588.882,90	€ 588.882,90
U3101010502	EX A.R.S.S.A. - ONERI AZIENDALI	€ 588.882,90	€ 588.882,90	€ 588.882,90
U3101010503	EX A.R.S.S.A. - IRAP	€ 588.882,90	€ 588.882,90	€ 588.882,90
		€ 57.000,00	€ 57.000,00	€ 57.000,00
U3101010151	EX LEGGE 15/2008 - STIPENDI	€ 2.665.984,00	€ 2.665.984,00	€ 2.665.984,00
U3101010152	EX LEGGE 15/2008 - ONERI AZIENDALI	€ 580.000,00	€ 580.000,00	€ 580.000,00
U3101010153	EX LEGGE 15/2008 - IRAP	€ 220.000,00	€ 220.000,00	€ 220.000,00
		€ 3.465.984,00	€ 3.465.984,00	€ 3.465.984,00
COMPARTO FORESTAZIONE - SPESA PER IL PERSONALE		€ 152.257.905,37	€ 152.257.905,37	€ 58.289.981,93
SPESA COMPLESSIVA DEL PERSONALE		€ 162.049.112,61	€ 162.049.112,61	€ 67.161.660,07

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE - AREA DIRIGENZA - CCNL FUNZIONI LOCALI

Categoria	Posti previsti		TOTALE	Posti coperti		TOTALE	Posti vacanti		TOTALE
	F.T. - T.I.	F.T. - T.D.		F.T. - T.I.	F.T. - T.D.		F.T. - T.I.	F.T. - T.D.	
Direttore generale	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Dirigenti	13	2	15	0		0	13	2	15
Totali	13	2	15	0	0	0	13	2	15

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE - COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Categoria	Posti previsti		TOTALE	Posti coperti		TOTALE	Posti vacanti		TOTALE
	F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	47	0	47	37	0	37	10	0	10
AREA DEGLI ISTRUTTORI	68	4	72	29	4	33	36	0	36
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI*	187	110	297	187	103	290	3	8	11
AREA DEGLI OPERATORI	4	85	89	3	80	83	1	3	4
Totali	306	199	505	256	187	443	50	11	61

* numero rideterminato in aumento per 110 posti per effetto delle sentenze e del cambio contratto di lavoro dal comparto privato a quello pubblico - sorveglianti idraulici

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE - COMPARTO IDRAULICO - FORESTALE

Categoria	Posti previsti		TOTALE	Posti coperti		TOTALE	Posti vacanti		TOTALE
	F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.	
IMPIEGATI*	188	0	188	123	0	123	65	0	65
OPERAI*	4382	921	5303	3135	6	3141	1247	915	2162
EX LEGGE 15**	0	320	320	0	300	300	0	20	20
Totali	4570	1241	5811	3258	306	3564	1312	935	2247

* dotazione organica è aumentata per effetto del trasferimento di n. 23 unità di impiegati forestali e n. 1019 operai da parte dei Consorzi di Bonifica - LR n. 55 del 30,11,2023

** dotazione organica aumentata per effetto del trasferimento di n. 320 unità provenienti dal bacino del precariato di cui alla Legge regionale n. 15/2008 e 40/2013 - disposizione avvenuta con LR n. 55 del 30,11,2023

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE - SORVEGLIANZA IDRAULICA

Categoria	Posti previsti		TOTALE	Posti coperti		TOTALE	Posti vacanti		TOTALE
	F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.	
IMPIEGATI	35	0	35	30	0	30	2	0	2
OPERAI	63	0	63	63	0	63	1	0	1
Totali	98	0	98	93	0	93	3	0	3

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE - COMPARTO AGRICOLO FLOROVIVAISTI

Categoria	Posti previsti		TOTALE	Posti coperti		TOTALE	Posti vacanti		TOTALE
	F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.		F.T. - T.I.	P.T. - T.I.	
IMPIEGATI	5	0	5	5	0	5	0	0	0
OPERAI	11	0	11	11	0	11	0	0	0
Totali	16	0	16	16	0	16	0	0	0

TOTALE COMPLESSIVO

3623

493

4116

F.T. - T.I.

Full Time a Tempo indeterminato

F.T. - T.D.

Full Time a Tempo determinato

P.T. - T.I.

ParTime a Tempo indeterminato

PIANO ASSUNZIONALE CCNL FUNZIONI LOCALI

ALLEGATO 3

AREE	Dotazione Organica vigente - PERSONALE FULL TIME	Dotazione Organica vigente - PERSONALE PAR TIME	Dotazione organica rideterminata - PERSONALE FULL TIME	Dotazione organica rideterminata - PERSONALE PAR TIME	COSTO PROGRAMMAZIONE 2023-2025 DL 34/2019 art. 33	€
OPERATORI	4	85	4	85	COSTO PROGRAMMAZIONE PER IL 2025	950.836,80
OPERATORI ESPERTI	187	110	187	110		
ISTRUTTORI	68	4	68	4		
FUNZIONARI EQ	47	0	47	0		
DIRIGENZA	13	2	13	2		
Tot.	319	201	319	201		

PIANO ASSUNZIONALE 2025	AREA	COSTO UNITARIO	UNITA'	PROFILI	0,55 MONTE SALARI 2018	COSTO PROGRAMMAZIONE 2025	
PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA EX CCNL 16_11_2022 ART. 13, COMMA 6	DA OPERATORE A OPERATORE ESPERTO (Da ex cat. A ad ex cat. B)	€ 1.142,23	9	Oper.Esp.Amm.vo	10.280,07 €		
	DA OPERATORE ESPERTO A ISTRUTTORE (Da ex cat. B ad ex cat. C)	€ 3.285,16	3	Istr.Amm.vo	9.855,48 €		
	DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO (Da ex cat. C ad ex cat. D)	€ 2.616,14	4	Istr.Tecnico	13.140,64 €		
			5	Funz.Tecnico	13.080,70 €		
INCREMENTO ORARIO DIPENDENTI PAR TIME	OPERATORI	€ 14,13	4056	Incremento orario di 3 ore per n. 26 unità		€ 57.311,28	
	OPERATORI ESPERTI	€ 15,77	6240	Incremento orario di 3 ore per n. 40 unità		€ 98.404,80	
ASSUNZIONI DA ATTIVARSI EX D.LGS N. 165-2001, ART. 35 (RECLUTAMENTO DEL PERSONALE), art. 19 (INCARICO FUNZIONI DIRIGENZIALI), ART. 30 (PASSAGGIO DIRETTO DI PERSONALE TRA AMMINISTRAZIONI DIVERSE); EX LEGGE N. 3/03 ART. 9 (UTILIZZAZIONE DEGLI IDONEI DI CONCORSI PUBBLICI)	DIRIGENTI	€ 115.122,00	5			€ 575.610,00	
ASSUNZIONI DA ATTIVARSI EX D.LGS N. 165-2001, ART. 35 (RECLUTAMENTO DEL PERSONALE), ART. 30 (PASSAGGIO DIRETTO DI PERSONALE TRA AMMINISTRAZIONI DIVERSE); EX LEGGE N. 3/03 ART. 9 (UTILIZZAZIONE DEGLI IDONEI DI CONCORSI PUBBLICI)	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE - ACCESSO DALL'ESTERNO	€ 36.585,12	3	Funzionario Amm.vo/Contabile		€ 109.755,36	
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE - ACCESSO DALL'ESTERNO	€ 36.585,12	1	Funzionario-Ing. valorizzazione ambiente e territorio		€ 36.585,12	
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE - ACCESSO DALL'ESTERNO	€ 36.585,12	2	Funzionario tecnico Agroforestale		€ 73.170,24	
TOTALE SPESA PIANO ASSUNZIONALE 2025						€ 950.836,80	
PIANO ASSUNZIONALE 2026 e 2027	AREA	COSTO UNITARIO	UNITA' - ORE	PROFILI	0,55 MONTE SALARI 2018	COSTO PROGRAMMAZIONE 2026	COSTO PROGRAMMAZIONE 2027
INCREMENTO ORARIO DIPENDENTI PAR TIME - anno 2026	OPERATORI	€ 14,13	4056	Incremento orario di 3 ore per n. 26 unità		€ 57.311,28	
	OPERATORI ESPERTI	€ 15,77	6240	Incremento orario di 3 ore per n. 40 unità		€ 98.404,80	
INCREMENTO ORARIO DIPENDENTI PAR TIME - anno 2027	OPERATORI	€ 14,13	4368	Incremento orario di 3 ore per n. 28 unità			€ 61.719,84
	OPERATORI ESPERTI	€ 15,77	3588	Incremento orario di 3 ore per n. 23 unità			€ 56.582,76
SPESA			0		0,00 €	€ 155.716,08	€ 118.302,60

PIANO ASSUNZIONALE COMPARTO PRIVATISTICO

AREE	Dotazione Organica vigente - PERSONALE FULL TIME	Dotazione Organica vigente - PERSONALE PAR TIME
IMPIEGATI SETTORE FORESTAZIONE *	188	0
OPERAI SETTORE FORESTAZIONE *	4382	921
OPERAI EX LEGGE 15 **	0	320
IMPIEGATI SETTORE SORVEGLIANZA IDRAULICA	35	0
OPERATORI SETTORE SORVEGLIANZA IDRAULICA	63	0
IMPIEGATI SETTORE FLOROVIVAISTI	5	0
OPERAI SETTORE FLOROVIVAISTI	11	0
Tot.	4684	1241

N.B.

dotazione organica aumentata per effetto del trasferimento di n. 23 unità di impiegati forestali e n. 1019 operai da parte dei Consorzi di Bonifica - LR n. 55 del 30,11,2023

dotazione organica aumentata per effetto del trasferimento di n. 320 unità provenienti dal bacino del precariato di cui alla Legge regionale n. 15/2008 e 40/2013 - disposizione avvenuta con LR n. 55 del 30,11,2023

ALLEGATO 4

SPESA SOSTENUTA PER IL PERSONALE ANNI 2018-2020

FABBISOGNO DEL PERSONALE - AREA DIRIGENZA - CCNL FUNZIONI LOCALI

Categoria	Spesa sostenuta nell'anno 2018	Spesa sostenuta nell'anno 2019	Spesa sostenuta nell'anno 2020	Spesa media nel triennio 2018 - 2020
Dirigenti	€ 967.000,00	€ 587.000,00	€ 575.000,00	€ 709.666,67
Totali	€ 967.000,00	€ 587.000,00	€ 575.000,00	€ 709.666,67

FABBISOGNO DEL PERSONALE - CCNL FUNZIONI LOCALI

Categoria	Spesa sostenuta nell'anno 2018	Spesa sostenuta nell'anno 2019	Spesa sostenuta nell'anno 2020	Spesa media nel triennio 2018 - 2020
ex categorie D	€ 4.153.000,00	€ 3.008.000,00	€ 2.302.000,00	€ 3.154.333,33
ex categorie C	€ 6.693.000,00	€ 4.803.000,00	€ 3.221.000,00	€ 4.905.666,67
ex categorie B	€ 5.599.000,00	€ 4.058.000,00	€ 3.542.000,00	€ 4.399.666,67
ex categorie A	€ 2.594.000,00	€ 1.931.000,00	€ 1.811.000,00	€ 2.112.000,00
Totali	€ 19.039.000,00	€ 13.800.000,00	€ 10.876.000,00	€ 14.571.666,67

FABBISOGNO DEL PERSONALE - COMPARTO IDRAULICO - FORESTALE

Categoria	Spesa sostenuta nell'anno 2018	Spesa sostenuta nell'anno 2019	Spesa sostenuta nell'anno 2020	Spesa media nel triennio 2018-2020
IMPIEGATI	8.089.610,91 €	7.763.817,22 €	6.660.944,20 €	7.504.790,78 €
OPERAI	129.528.225,12 €	124.397.771,25 €	96.027.473,11 €	116.651.156,49 €
Totali	137.617.836,03 €	132.161.588,47 €	102.688.417,31 €	124.155.947,27 €

FABBISOGNO DEL PERSONALE - SORVEGLIANTI IDRAULICI

Categoria	Spesa sostenuta nell'anno 2018	Spesa sostenuta nell'anno 2019	Spesa sostenuta nell'anno 2020	Spesa media nel triennio 2018 - 2020
SORVEGLIANTI IDRAULICI	€ 9.289.877,64	€ 9.409.726,71	€ 9.303.226,29	€ 9.334.276,88
Totali	€ 9.289.877,64	€ 9.409.726,71	€ 9.303.226,29	€ 9.334.276,88

FABBISOGNO DEL PERSONALE - COMPARTO AGRICOLO FLOROVIVAISTI

Categoria	Spesa sostenuta nell'anno 2018	Spesa sostenuta nell'anno 2019	Spesa sostenuta nell'anno 2020	Spesa media nel triennio 2018 - 2020
IMPIEGATI ED OPERAI	€ 736.174,40	€ 728.961,23	€ 691.909,13	€ 719.014,92
Totali	€ 736.174,40	€ 728.961,23	€ 691.909,13	€ 719.014,92

COMPARTO FUNZIONI LOCALI - SPESA PER IL PERSONALE

MEDIA TRIENNIO 2018-2020	15.281.333,33
SPESA PREVISTA NEL BILANCIO 2025	9.791.207,24

COMPARTO FORESTAZIONE - SPESA PER IL PERSONALE

MEDIA TRIENNIO 2018-2020	134.209.239,07
Spesa posta a carico dall'Azienda Calabria Verde in virtù del disposto della LR 55/2023 – personale trasferito dai Consorzi di Bonifica Calabresi e personale precario di cui alle leggi regionali n.40/2013 e n.15/2008-INCREMENTO DI SPESA per come definito nel Comma 2 dell'art. 1 della LR 62/2023	41.045.053,44
TOTALE SPESA NEL TRIENNIO 2018.2020, per come ricalcolata per effetto delle nuove attività assegnate all'azienda in conseguenza della LR 55/2023	175.254.292,51
SPESA PREVISTA NEL BILANCIO 2025	152.257.905,37

SPESA COMPLESSIVA PER IL PERSONALE

MEDIA TRIENNIO 2018-2020	190.535.625,84
SPESA PREVISTA NEL BILANCIO 2025	162.049.112,61

ALLEGATO 5

CAPACITA' ASSUNZIONALE DA TURN OVER 2024 - 2026					
	Resti assunzionali quinquennio precedente ex art.3 comma 5 D.L. 91/2014				
Anno di riferimento	2019	2020	2021	2022	2023
Anno di cessazione (rif. anno precedente)	ultimo anno del quinquennio	2019	2020	2021	2022
Cessati anno di riferimento comparto pubblico	56	59	29	29	16
Cessati anno di riferimento comparto privatistico	245	317	362	313	281
Totale personale cessato	301	376	391	342	297
Assunti nell'anno di riferimento	0	0	0	0	0
Percentuale turn over utilizzabili	100%	100%	100%	100%	100%
Resti da turn over anno precedente - comparto pubblico (costi non sostenuti per cessazioni dal servizio)	€ 1.930.736,72	€ 2.058.272,76	€ 1.074.439,10	€ 985.241,72	€ 517.361,80
Resti da turn over anno precedente - comparto privatistico (costi non sostenuti per cessazioni dal servizio)	€ 10.225.871,60	€ 13.283.619,08	€ 15.228.032,79	€ 13.348.301,74	€ 11.924.245,84
Resti turn over ultimo quinquennio (somma anni da 2019-2022) comparto pubblico e privato	€ 70.576.123,15				

Valore cessazioni esercizio precedente ex art.3 comma 1 D.L. 90/2014 PTFP 2024 -2026 - ANNUALITA'					
Spese già programmate in precedenti PTFP e non ancora decurtate dai resti assunzionali		€		-	
Capacità assunzionale ex D.L. 90/2014 da utilizzare per il PTFP anno 2024-2026				70.576.123,15 €	

NB:

Personale cessato dal 2019 al 2023 n. 1.707, a fronte di nessuna nuova assunzione

ALLEGATO 6

LIMITE DI CUI ALLA L.R. 62/2023		
VOCE	IMPORTI	NOTE
Limite di cui alla L.R. 62/2023 (spesa del personale sostenuta nell'anno 2022, aggiornata con maggiori servizi e personale assegnati con LR 55/2013)	€ 197.104.686,30	Delibera DG n. 297 del 13.12.2024, ad oggetto: Determinazione limiti di spesa da considerare nel bilancio di previsione 2025, ai sensi dell'art. 1 della Legge Regionale 27.12.2023 n. 62
Spesa di personale prevista nell'anno 2025	€ 162.049.112,61	costo previsto nel bilancio di previsione 2025/2027 - vedi allegato 1
BUDGET ASSUNZIONALE:	€ 35.055.573,69	Differenza fra spesa del personale dell'anno 2022 (per come rideterminata con Delibera DG n. 297/2024) e spesa del personale anno 2025
importo complessivo spesa assunzionale programmata nel PTFP 2025-2027 - annualità 2025	€ 950.836,80	Spesa programmata nel PTFP 2025
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI (utilizzabili sono con l'assegnazione di maggiori risorse)	€ 34.104.736,89	LIMITE RISPETTATO

ALLEGATO 7

LIMITE DA TURN OVER D.L. 90/2014		
VOCE	IMPORTI	NOTE
Limite assunzionale derivante da Turn Over per annualità 2024 - DL 90/2014	€ 70.576.123,15	dati derivanti dal cumulo del turn over dell'ultimo quinquennio.
importo complessivo spesa assunzionale programmata nel PTFP 2025-2027 - annualità 2025	€ 950.836,80	Spesa programmata nel PTFP 2025
AVANZO RISPETTO AL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE DERIVANTE DAL CARCOLO DEL TURN OVER	69.625.286,35 €	LIMITE RISPETTATO



IL REVISORE DEI CONTI

OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE IN MERITO ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 E PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025.

In data 17/01/2025 e 27.01.2025 è stato chiesto allo scrivente revisore a mezzo pec, parere in merito a quanto in oggetto con consegna di:

- Bozza deliberazione del Direttore Generale con i seguenti allegati:
- Prospetto spesa personale prevista nel bilancio 2025-2027 (Allegato n. 1);
- Posti previsti, posti coperti e posti vacanti (Allegato n. 2);
- Piano assunzionale anno 2025 e Programmazione 2026-2027, sia del comparto Funzioni Locali che Privato (Allegato n. 3);
- Prospetto spesa media per il personale per gli anni 2018-2020 (Allegato n. 4);
- Prospetto capacità assunzionale da turn over 2024-2026 (Allegato n. 5);
- Prospetto di calcolo limite di spesa di cui alla L. R. 62/2023 (Allegato n. 6);
- Prospetto di calcolo limite di spesa da turn over D.L. 90/2014 (Allegato n. 7);
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione: Indicazioni applicative del ricorso al trattamento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

PREMESSO CHE:

- Le amministrazioni pubbliche, ai sensi del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, definiscono l'organizzazione degli uffici e fabbisogno di personale, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, approvate con Decreto Ministeriale in data 8 giugno 2018, volte a definire una metodologia operativa di orientamento.
- Con le modifiche apportate del D.Lgs. n. 165/2001 è stato superato il concetto della dotazione organica valutato come strumento rigido con un complesso iter modificativo e introdotto uno strumento flessibile, qual è il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), finalizzato a rilevare le effettive e mutevoli esigenze in materia di personale.

RISCONTRATO CHE:

- Il contenimento della spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2006, abrogato, e l'introduzione del comma 557-quater, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nella programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Per l'Azienda Calabria Verde il dato di riferimento deve essere successivo alla data di istituzione, avvenuta con L.R. n. 25/2013, per cui si ritiene che il valore medio di riferimento più corretto sia quello degli anni 2018-2020, anche alla luce delle risultanze contabili dei consuntivi 2018, 2019 e 2020.

- Sulla base dei rendiconti del triennio 2018-2020 la spesa sostenuta per il personale (comparto privatistico e Funzioni locali) risulta essere pari a € 190.535.625,84, limite massimo entro il quale la spesa di personale deve essere contenuta, ai sensi della Legge 296/2006, rideterminato in aumento per effetto del disposto della LR 55/2023.
- I dati indicati negli allegati n. 5 e 7 della bozza di deliberazione del DG, rilevano la capacità assunzionale da Turn Over dell'ente, ai sensi del D.L. 90/2014 e S.M.I., come pure di quanto indicato nell'allegato n. 6 della bozza di deliberazione del DG, che rileva il limite massimo di spesa per il personale secondo le nuove indicazioni della Legge Regionale n. 62/2023.
- Sulla base di quanto indicato nelle tabelle sopra citate, si evince il rispetto dei limiti di spesa in ragione delle assunzioni programmate nel triennio 2025-2027, sia con riferimento al computo della capacità assunzionale in materia di TURN OVER, sia con riferimento alla L. R. n. 62/2023.
- I dati contabili della spesa prevista per il personale nel bilancio di previsione 2025-2027, sono contenuti nell'allegato 1) sottostante:

SPESA PREVISTA NEL BILANCIO DI				
PREVISIONE 2025/2027 PER IL PERSONALE				
CAPITOLO	DESCRIZIONE	IMPORTO SPESA ANNO 2025	IMPORTO SPESA ANNO 2026	IMPORTO SPESA ANNO 2027
U1201010101	DIRIGENTI - STIPENDI	€ 480.225,33	€ 480.225,33	€ 480.225,33
U1201020101	DIRIGENTI - ONERI AZIENDALI	€ 95.000,00	€ 95.000,00	€ 95.000,00
U1201030101	DIRIGENTI - IRAP	€ 37.000,00	€ 37.000,00	€ 37.000,00
		€ 612.225,33	€ 612.225,33	€ 612.225,33
U1202010101	EX COMUNITA' MONTANE - STIPENDI	€ 1.050.602,81	€ 1.050.602,81	€ 950.602,81
U1202020101	EX COMUNITA' MONTANE - ONERI AZIENDALI	€ 370.000,00	€ 370.000,00	€ 270.000,00
U1202030101	EX COMUNITA' MONTANE - IRAP	€ 140.000,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00
		€ 1.560.602,81	€ 1.560.602,81	€ 1.360.602,81
U1202050101	EX LSU-LPU - STIPENDI	€ 3.349.999,00	€ 3.349.999,00	€ 3.349.999,00

U1202060101	EX LSU-LPU - ONERI AZIENDALI	€ 1.105.000,00	€ 1.105.000,00	€ 1.105.000,00
U1202070101	EX LSU-LPU - IRAP	€ 350.001,00	€ 350.001,00	€ 350.001,00
		€ 4.805.000,00	€ 4.805.000,00	€ 4.805.000,00
U3101010601	DIPENDENTI EX AFOR - STIPENDI	€ 1.912.978,14	€ 1.912.978,14	€ 1.678.850,00
U3101020101	DIPENDENTI EX AFOR - ONERI AZIENDALI	€ 739.000,00	€ 739.000,00	€ 330.000,00
U3101030101	DIPENDENTI EX AFOR - IRAP	€ 161.400,96	€ 161.400,96	€ 85.000,00
		€ 2.813.379,10	€ 2.813.379,10	€ 2.093.850,00
COMPARTO FUNZIONI LOCALI - SPESA PER IL PERSONALE		€ 9.791.207,24	€ 9.791.207,24	€ 8.871.678,14

U3101010101	FORESTAZIONE - STIPENDI	€ 75.451.517,44	€ 75.451.517,44	€ 24.700.000,00
U3101010102	FORESTAZIONE - ONERI AZIENDALI	€ 20.958.606,00	€ 20.958.606,00	€ 4.705.000,00
U3101010103	FORESTAZIONE - IRAP	€ 8.060.555,00	€ 8.060.555,00	€ 1.590.000,00
		€ 104.470.678,44	€ 104.470.678,44	€ 30.995.000,00
U3101010201	FONDO SOLLIEVO - STIPENDI	€ 34.116.580,48	€ 34.116.580,48	€ 14.710.000,00
U3101010202	FONDO SOLLIEVO - ONERI AZIENDALI	€ 852.914,52	€ 852.914,52	
U3101010203	FONDO SOLLIEVO - IRAP	€ 232.750,00	€ 232.750,00	
		€ 35.202.245,00	€ 35.202.245,00	€ 14.710.000,00
U3101010301	SORVEGLIANZA IDRAULICA - STIPENDI	€ 7.705.999,23	€ 7.705.999,23	€ 7.705.999,23
U3101010302	SORVEGLIANZA IDRAULICA - ONERI AZIENDALI	€ 1.040.999,57	€ 1.040.999,57	€ 1.040.999,57
U3101010303	SORVEGLIANZA IDRAULICA - IRAP	€ 314.999,13	€ 314.999,13	€ 314.999,13
		€ 9.061.997,93	€ 9.061.997,93	€ 9.061.997,93
U3101010501	EX A.R.S.S.A. - STIPENDI	€ 588.882,90	€ 588.882,90	€ 588.882,90
U3101010502	EX A.R.S.S.A. - ONERI AZIENDALI	€ 588.882,90	€ 588.882,90	€ 588.882,90
U3101010503	EX A.R.S.S.A. - IRAP	€ 588.882,90	€ 588.882,90	€ 588.882,90
		€ 57.000,00	€ 57.000,00	€ 57.000,00
U3101010151	EX LEGGE 15/2008 -	€ 2.665.984,00	€ 2.665.984,00	€ 2.665.984,00

	STIPENDI				
U3101010152	EX LEGGE 15/2008 - ONERI AZIENDALI	€ 580.000,00	€ 580.000,00	€ 580.000,00	€ 580.000,00
U3101010153	EX LEGGE 15/2008 - IRAP	€ 220.000,00	€ 220.000,00	€ 220.000,00	€ 220.000,00
		€ 3.465.984,00	€ 3.465.984,00	€ 3.465.984,00	
COMPARTO FORESTAZIONE - SPESA PER IL PERSONALE		€ 152.257.905,37	€ 152.257.905,37	€ 58.289.981,93	
SPESA COMPLESSIVA DEL PERSONALE		€162.049.112,61	€162.049.112,61	€67.161.660,07	

CONSIDERATO CHE:

- Con delibera del Direttore Generale n. 53 del 22.02.2024 è stato approvato il Piano Triennale del Personale dell’Azienda Calabria Verde per gli anni 2024-2026 e piano assunzioni anno 2024, successivamente modificata con delibera del Direttore Generale n. 233 del 19.09.2024. Nonostante la realizzazione degli atti programmatori previsti, non è stato avviato alcuno dei punti previsti nel sopracitato piano. Gli interventi previsti nel piano 2024 sono stati riproposti ed inseriti nel Piano 2025.
- Fermo restando la disponibilità finanziaria prevista nel redigendo bilancio di previsione 2025-2027 sui capitoli destinati al pagamento degli stipendi (tenendo conto dei risparmi delle cessazioni), personale cessato dal 2019 al 2023 n. 1.707 a fronte di nessuna nuova assunzione, l’Ente prevede di attivare nel triennio le seguenti procedure:
 - a) – progressioni verticali in deroga, ai sensi dell’art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali;
 - b) – concorsi per Dirigenti, nel limite di quanto previsto nell’allegato n. 3 alla bozza di deliberazione del DG;
 - c) – concorsi per le qualifiche di Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, ai sensi del D.Lgs. 165/2001, art. 35, con accesso dall’esterno.

VERIFICATO CHE:

- L'Azienda Calabria Verde è priva di esubero o di eccedenza di personale;
- L'Azienda Calabria Verde rispetta il limite da Turn Over previsto dal D.L. n. 90/2014 e quello previsto dalla Legge Regionale n. 62/2023, per come evidenziato nei prospetti n. 6 e 7 sotto allegati;
- Sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, per come risulta dalla documentazione esaminata.

LIMITE DI CUI ALLA L.R. 62/2023 (allegato 6)		
VOCE	IMPORTI	NOTE
Limite di cui alla L.R. 62/2023 (spesa del personale sostenuta nell'anno 2022, aggiornata con maggiori servizi e personale assegnati con LR 55/2013)	€ 197.104.686,30	Delibera DG n. 297 del 13.12.2024, ad oggetto: Determinazione limiti di spesa da considerare nel bilancio di previsione 2025, ai sensi dell'art. 1 della Legge Regionale 27.12.2023 n. 62
Spesa di personale prevista nell'anno 2025	€ 162.049.112,61	costo previsto nel bilancio di previsione 2025/2027 - vedi allegato 1
BUDGET ASSUNZIONALE:	€ 35.055.573,69	Differenza fra spesa del personale dell'anno 2022 (per come rideterminata con Delibera DG n. 297/2024) e spesa del personale anno 2025
importo complessivo spesa assunzionale programmata nel PTFP 2025-2027 - annualità 2025	€ 950.836,80	Spesa programmata nel PTFP 2025
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI (utilizzabili sono con l'assegnazione di maggiori risorse)	€ 34.104.736,89	LIMITE RISPETTATO
LIMITE DA TURN OVER D.L. 90/2014 (allegato 7)		
VOCE	IMPORTI	NOTE

Limite assunzionale derivante da Turn Over per annualità 2024 - DL 90/2014	€ 70.576.123,15	dati derivanti dal cumulo del turn over dell'ultimo quinquennio.
importo complessivo spesa assunzionale programmata nel PTFP 2025-2027 - annualità 2025	€ 950.836,80	Spesa programmata nel PTFP 2025
AVANZO RISPETTO AL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE DERIVANTE DAL CARCOLO DEL TURN OVER	69.625.286,35 €	LIMITE RISPETTATO

PRESO ATTO CHE:

- Dai contenuti della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto: indicazione applicative del ricorso al trattamento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, con la quale si prevede la possibilità di trattenere in servizio dei dipendenti anche dopo che abbiano raggiunto l'età pensionabile di 67 anni, in ogni modo, nel limite di casi previsti per lo svolgimento di attività di accompagnamento dei nuovi assunti ovvero per lo svolgimento di attività indispensabili.
- Per ricorrere all'Istituto di cui al punto precedente bisogna considerare il limite massimo del 10% di quelle che sono le "facoltà assunzionali ordinarie" derivanti da turn over;
- Occorre ricorrere a tale istituto, per gli anni 2025 – 2027 solo nel caso di conclamate esigenze funzionali non diversamente assolvibili e nei limiti imposti dalla legge stessa.

L'Organo di revisione raccomanda che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti

in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

PERTANTO

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di deliberazione del Direttore Generale, di approvazione della Programmazione Triennale del fabbisogno di personale triennio 2025-2027 e Piano assunzionale 2025.

Gioiosa Ionica lì, 28 gennaio 2025

Il revisore
