

## **Regione Basilicata**

**Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali**

**Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione**

# **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELLA REGIONE BASILICATA TRIENNIO 2022 - 2024**

Il PTFP 2021- 2023 della Regione Basilicata, approvato con DGR n. 721 del 17.9.2021, ha valore autorizzatorio per la sola annualità 2021 (parere Collegio dei Revisori di cui al verbale n. 10/2021) e pertanto necessita di aggiornamento per gli anni 2022 e 2023 al fine di verificare il rapporto tra spese del personale e entrate correnti di cui all'art. 4 del DM 3.9.3019 nonché degli equilibri di Bilancio, come raccomandato dallo stesso Collegio, ad esito dei Giudizi delle parifiche dei Rendiconti 2018, 2019 e 2020.

Con la presente programmazione 2022-2024 si procede pertanto ad aggiornare le annualità 2022-2023 della precedente e contestualmente a programmare l'annualità 2024 secondo quanto previsto dagli artt.6 e 6 ter del D.Lgs. n.165/2021, alle linee di indirizzo emanate con Decreto per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018 ed in coerenza con il Piano della performance nell'ambito del PIAO allo scopo di ottimizzare le risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La Regione programma l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di reclutamento del personale e di mobilità, individuando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, alle capacità assunzionali utilizzabili nel rispetto della normativa statale e regionale in materia.

### **1. Quadro normativo di riferimento**

- ❖ 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, in particolare l'art. 6 dispone che le pubbliche amministrazioni adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di durata triennale e aggiornamento annuale, deputato a definire, tra l'altro, “compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, di cui all' articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 , gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito.
- ❖ D.L. n. 36/2022 , “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” ed in particolare l'art. 7 comma 1 che ha modificato l'art. 6, comma 6-bis, del D.L. n. 80/2021 (convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113/2021), in base alla quale, in sede di prima applicazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è adottato entro il 30 giugno 2022 e sino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
  - ❖ articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con riferimento alla mancata adozione del Piano della performance;
  - ❖ articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, con riferimento alla mancata adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
  - ❖ articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riferimento ai mancati adempimenti in materia programmazione dei fabbisogni di personale (PTFP);L'adozione del citato Piano integrato di attività e organizzazione, ai sensi di quanto previsto dal richiamato articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti, comporta la soppressione dell'adempimento tra gli altri (art. 6, commi 1, 4) inerente il Piano triennale dei fabbisogni, in quanto assorbito nell'apposita sezione del PIAO medesimo.
- ❖ 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-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”;

- ❖ Decreto ministeriale 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 legislativo 25 maggio 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”.
  - L’art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, nelle ultime modifiche introdotte dal D.L. 31 dicembre 2021, convertito nella L. 25 febbraio 2022, n. 15, prevede per le amministrazioni, al fine di superare il precariato, di ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni e con l’indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale in possesso dei requisiti previsti dalla norma, ovvero risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della Legge n. 124/2015, con contratti a tempo determinato presso l’amministrazione che procede all’assunzione, sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all’assunzione ed abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell’amministrazione che procede all’assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.
  - L’art.20 comma 2 del D.Lgs n.75/2017 nelle ultime modifiche introdotte dal D.L. 30 aprile 2022 n. 36 convertito nella L. n.79 del 29 giugno 2022 che all’art. 4 bis prevede che fino al 31.12.2024 le amministrazioni possono bandire procedure concorsuali riservate per il superamento del precariato;
  - Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione Pubblica n. 5/2013, di indirizzo per il superamento del precariato.
  - L’art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito nella L. 28 febbraio 2020, n. 8, consente alle pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare per il triennio 2020-2022, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, per un numero di Unità di personale non superiore al 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.
- ❖ 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”.
- ❖ Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, in particolare, gli artt. 1 e 18.

- ❖ Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per le categorie protette.
- ❖ 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.
- ❖ Circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”.
- ❖ CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali, triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018.
- ❖ CCNL relativo al personale dell’Area dirigenziale delle Funzioni locali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 17.12.2020.
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 17.09.2021 n.721 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale della Regione Basilicata (PTFP) per il triennio 2021-2023.
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 16 dicembre 2021 n. 1023 “DGR n. 721/2021. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2021-2023. Linee di indirizzo ed attuazione”.
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 14.3.2022 n.93 “DGR n.1023/2021 recante DGR n.721/2021: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2021-2023. Linee di indirizzo ed attuazione. Modifica parziale della tabella all.2.”

## 2. Dotazione organica e consistenza del personale al 31.12.2021

L'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 stabilisce che in sede di definizione della programmazione triennale dei fabbisogni ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni pianificati.

Si riporta nella Tabella A di seguito riportata, la consistenza della dotazione organica della Regione Basilicata rideterminata con D.G.R. n. 60 del 4.2.2021 a seguito del trasferimento all'ALSIA di n. 141 dipendenti regionali in attuazione della L.R. n.41 del 22dicembre 2020, con la rappresentazione delle unità di personale effettivamente in servizio e quello dei Unità di personale coperti alla data del 31.12.2021.

Tabella A - Consistenza del personale 31-12-2021 (Giunta e Consiglio regionale\*)

Categorie personale Regione Basilicata / N. unità	Dotazione organica di diritto (DGR n.60 del 4.2.2021)	Unità di personale in servizio effettivo 2021	Personale out (*)	UNITÀ DI PERSONALE COPERTI al 31.12.2021
DIRETTORI	9	9		9
COORDINATORE EDITORIA	1	1		1
DIRIGENTI	91	31	7	38
CATEGORIA D	756	534	6	540
CATEGORIA C	485	268	3	271
CATEGORIA B	276	165	6	171
CATEGORIA A	21	13		13
<b>Totale</b>	<b>1.639</b>	<b>1.021</b>	<b>22</b>	<b>1.043</b>

(\*) Personale out: personale in comando, distacco, assegnazione temporanea, in aspettativa per altri incarichi sospesi dal servizio.

\* DGR n. 106 del 3/02/2015 avente ad oggetto: "Modalità di attuazione del ruolo unico del personale della Regione Basilicata – art. 24 L.R. 16/04/2016 n. 7"

### **3. Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgvo 165/2001**

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.

E' confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art.33 del D.lgs. n. 165/2001 già attestata, a seguito di ricognizione del personale effettuata dai Direttori Generali, espressa in sede di CICO allargato al Dirigente Generale del Consiglio Regionale del 10.9.2019 in cui sono state altresì evidenziate le necessità di ulteriori fabbisogni, in relazioni alle numerosissime cessazioni con applicazione dell'art. 14 del D.L.4/2019 (cosiddetta "quota cento") e sulla base della quale sono state programmate le nuove assunzioni nei precedenti PTFP 2019/2021 e 2021/2023 le cui procedure non si sono ancora concluse. A tal fine, nella Tabella B, si riporta la consistenza del personale in servizio dal 2020 al 2022 nella quale è evidente la consistente diminuzione del personale e le conseguenti vacanze rispetto alla dotazione organica dell'Amministrazione regionale.

*Tabella B - Consistenza personale in servizio 2020-2021 e al 31.5.2022 (Giunta e Consiglio regionale\*)*

Categorie personale Regione Basilicata / N. unità	Dotazione organica di diritto (DGR n.60 del 4.2.2021)	Unità di personale in servizio effettivo al 31.12.2020	Unità di personale in servizio effettivo al 1.1.2021 a seguito del trasferimento personale ALSIA	Unità di personale in servizio effettivo al 31.12.2021	Unità di personale in servizio effettivo al 31.5.2022
DIRETTORI	9	9	9	9	8
COORDINATORE EDITORIA	1	1	1	1	1
DIRIGENTI	91	35	32	31	27
CATEGORIA D	756	549	478	534	513
CATEGORIA C	485	348	316	268	251
CATEGORIA B	276	202	191	165	156
CATEGORIA A	21	18	17	13	13
<b>Totale</b>	<b>1.639</b>	<b>1.162</b>	<b>1.044</b>	<b>1.021</b>	<b>969</b>

*\*DGR n. 106 del 3/02/2015 avente ad oggetto: "Modalità di attuazione del ruolo unico del personale della Regione Basilicata – art. 24 L.R. 16/04/2016 n. 7"*

#### **4. Definizione budget assunzionali e adempimenti contabili**

Il PTFP 2021- 2023 della Regione Basilicata, approvato con DGR n. 721 del 17.9.2021, autorizzatorio per la sola annualità 2021, necessita di aggiornamento per gli anni 2022 e 2023 al fine di verificare il rapporto tra spese del personale e entrate correnti di cui all'art. 4 del DM 3.9.3019 nonché degli equilibri di Bilancio ad esito dei Giudizi delle parifiche dei Rendiconti 2018, 2019 e 2020.

##### **4.1. Rilievi Corte dei conti sul mancato rispetto del vincolo di spesa di cui al comma 557 quater, art. 1, L. 296/2006, come modificato dal comma 5bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014.**

Alla data di approvazione del PTFP 2021-2023 risultava ancora sospeso, in via incidentale, il Giudizio di parifica del **Rendiconto 2018** per la pendenza del giudizio sulla legittimità costituzionale dell'art.5, comma 2 della Legge Regionale n.39/2017 relativamente al calcolo delle spese del personale delle ex C.M. che, a parere della Corte, sarebbero dovute confluire nell'aggregato della spesa soggetta al vincolo finanziario di cui ai commi 557 e seguenti dell'art. 1 della L. 296/2006.

Risultavano altresì ancora non definiti i Giudizi di parifica dei **Rendiconti 2019 e 2020** con ulteriori rilievi che incidevano sul calcolo della spesa del personale in riferimento:

- al computo, nell'aggregato della spesa del personale, degli oneri sostenuti in relazione al personale contrattualizzato in via diretta dai Gruppi consiliari ai sensi della L.R. n.8/1998;
- al computo, nell'aggregato della spesa del personale di tutti gli oneri sostenuti come lavoro flessibile (fatta salva la detrazione del lavoro flessibile per la parte a carico dei finanziamenti UE);
- alla contestata detraibilità dalla spesa del personale dell'annualità 2019 degli arretrati dell'indennità di risultato dei Dirigenti delle annualità 2015-2018 per € 3.448.517.

A seguito dei Giudizi di parifica della Corte per le annualità 2019 e 2020, nonché della Sentenza n. 247/ 2021 sull'illegittimità costituzionale dell'art. 5 comma 2 della L.R.39/2017, si è provveduto al ricalcolo della spesa del personale per le annualità 2018, 2019 e 2020 provvedendo contestualmente anche al ricalcolo del valore medio del triennio 2011-2013, sia per quanto attiene il valore comunicato dal Consiglio regionale (in quanto gli oneri dei gruppi consiliari che sono stati ricompresi nell'aggregato della spesa costituivano già spesa del personale del Consiglio nel triennio 2011-2013), che per quanto riguarda la spesa sostenuta, a partire dall'anno 2018, per il personale ex Comunità Montane confluito nel ruolo regionale. Il valore medio della spesa del triennio 2011-2013 del Consiglio regionale è stato ridefinito in data 22.11.2021 in **€ 6.515.086** (comprensivo della spesa per il personale dei gruppi).

Per quanto riguarda gli effetti della Sentenza 247/2021 si è considerato che, seppur solo a decorrere dal 1° gennaio 2018 il personale delle ex Comunità Montane è confluito nei ruoli regionali, l'Amministrazione ha sostenuto effettivamente il costo di questo personale fin dal momento del riordino, come fatto rilevare dalla stessa Corte costituzionale. Pertanto, dovendo computare la spesa di questo personale nell'aggregato complessivo degli oneri del personale per effetto della Sentenza della Corte, è stato necessario far riemergere queste voci di spesa anche ai fini del ricalcolo del valore medio del triennio 2011-2013 rideterminandone il relativo tetto di spesa. A tal fine è stata ricostruita la spesa sostenuta dalla Regione fin dal momento del riordino delle Comunità Montane, in collaborazione con l'ufficio Bilancio, come desumibile dal cap.n.36681 in linea con quanto ricavabile dalla Sentenza 247/2021. ed è stato rideterminato il valore medio del triennio 2011-2013 in **€ 5.626.117**.

A seguito dell'attività di rideterminazione delle spese sostenute dalla Regione nel triennio 2011-2013, con il ricalcolo del valore medio della spesa complessiva del personale che ammonta complessivamente ad **€ 60.741.196** sono stati rimodulati i prospetti degli esercizi 2018, 2019 e 2020 relativi alla rappresentazione del tetto di spesa del personale di cui ai commi 557 e ss. dell'art.1 della L.n.296 del 2006 con i seguenti risultati:

- anno 2018: spesa totale del personale € 61.864.529 con uno sfioramento del tetto di € 1.123.333;
- anno 2019: spesa totale del personale € 63.504.639 con uno sfioramento del tetto di € 2.763.443;
- anno 2020: spesa totale del personale € 56.909.211 inferiore rispetto al tetto di spesa per € 3.831.985.

Tali dati riportati nei prospetti rappresentativi della spesa del personale in riferimento al tetto di spesa di cui ai commi 557 e ss. dell'art.1 della L.n..296/2006, come rimodulati per gli esercizi 2018, 2019 e 2020, sono stati comunicati alla Sezione della Corte con nota del 25 febbraio 2022 prot. n.29442/11b in riscontro alla nota istruttoria n.141 dell'11



febbraio con la quale la stessa Corte chiedeva alla Regione *“di fornire ogni utile indicazione in ordine alle modalità con cui intendeva adeguarsi al decum del Giudice delle leggi”*.

La Regione, con la stessa nota, si era impegnata a recuperare gli sforamenti del tetto di spesa delle annualità 2018 e 2019 per un importo complessivo di **€ 3.886.776** in occasione dell'aggiornamento del PTFP 2021-2023 per le annualità 2022 e 2023, nonché accantonando la corrispondente somma nel fondo rischi da danno al Bilancio per il recupero dell'illegittimo ampliamento della spesa degli anni 2018 e 2019.

La Corte dei Conti con decisione n 28/2022/PARI del 21.4.2022 aveva ritenuto condivisibile quanto prospettato dalla Regione in merito alle modalità di adeguamento e di recupero della spesa da realizzare in fase di aggiornamento del PTFP 2021-2023 per le annualità 2022 e 2023.

Da ultimo **con l'art.19 della L.R. n. 9 del 31.5.2022** si è provveduto a modificare la L.R.n.39 del 30.12.2017 come segue: *“il comma 3 dell'art.5 della L.R.n.39/2017 è abrogato e, per il periodo della sua vigenza, non può essere applicato in quanto in contrasto con gli effetti prodotti dalla sentenza della Corte Costituzionale del 21 dicembre 2021 n.247 sulla disposizione cui tale comma strettamente si raccorda e con i principi di ragionevolezza e buon andamento dell'amministrazione di cui agli artt. 3 e 97 della Costituzione che escludono complessivamente considerati, la legittimità di una gestione separata del personale delle ex Comunità Montane rispetto all'aggregato generale ed unitario del personale regionale”*.

In applicazione di tale disposizione sono state recuperate, come resti assunzionali, tutte le risorse delle cessazioni del personale del ruolo speciale ad esaurimento delle ex Comunità Montane a partire dal 2018 al 2021 (rientranti nel quinquennio precedente consentito dalla normativa vigente). A decorrere dall'annualità 2022 le cessazioni del personale ex C.M. sono state valorizzate annualmente insieme al restante personale regionale.

#### **4.2 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) come da ultimo Rendiconto **relativo all'anno 2021** ammonta al **10,29%** (dati trasmessi dall'Ufficio Bilancio con email prot. n. 117361 del 31.8.2022).

Tale percentuale si colloca al di sotto del valore soglia di massima spesa del personale, indicato, all'art. 4 del DM 3.9.2019 per le Regioni con meno di 800.000 abitanti, nel **13,5%** e, pertanto, secondo quanto previsto dallo stesso decreto, la Regione non deve adottare alcuna riduzione dell'utilizzo della capacità assunzionali come era stato prudenzialmente ipotizzato nel precedente PTFP 2021-2023.

In ogni caso si ritiene di conformarsi, in via prudenziale, con la programmazione ai limiti di spesa di cui all'art. 1 cc 557 e ss. della L.296/2006 applicando, per il calcolo delle facoltà assunzionali l'art.3 del D.L.90/2014 ovvero il criterio del turn over al 100% delle cessazioni dell'anno precedente e utilizzando i residui delle risorse ancora disponibili relative al quinquennio precedente relativamente in particolare alle cessazioni del personale delle ex Comunità Montane.

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 2020 una spesa di **€ 56.909.211** a fronte del valore medio del triennio rideterminato complessivamente in **€ 60.741.196**. Per l'anno 2021, la spesa del personale comunicata alla Corte dei conti, in fase di istruttoria del Giudizio di parifica del Rendiconto 2021, ammonta ad **€ 53.768.660** sempre a fronte del valore medio del triennio rideterminato in **€ 60.741.196**.

Riguardo alle **cessazioni del personale regionale**, si riportano di seguito, nella *Tabella C*, i dati aggiornati a maggio 2022, forniti dal Settore Trattamento di previdenza e quiescenza, relativi alle cessazioni del personale di categoria A, B, C e D nonché del personale di qualifica dirigenziale nel periodo 2021-2023, comprensivi delle cessazioni del personale ex Comunità Montane riferite al periodo 2018-2020 in applicazione dell'art. 19 della L.R. n. 9/2022. Le cessazioni sono state valorizzate secondo quanto stabilito convenzionalmente utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CRO6/C1 del 13.10.2011.

Nell'ambito della medesima *Tabella C*, in relazione alle cessazioni annuali, sono indicati i ricalcoli delle capacità assunzionali da utilizzare nelle annualità successive.

Come da impegno assunto con la Corte dei Conti, si è proceduto al recupero dell'importo di € 3.886.776 per lo sfioramento del tetto di spesa delle annualità 2018 e 2019, suddividendolo al 50% come detrazione sulle capacità assunzionali 2021 e 2022, a valere sulle assunzioni del 2022 e del 2023.

*Tabella C - Capacità assunzionali.*

<b>Annualità / Cessazioni</b>	<b>Capacità assunzionali</b>  (a)	<b>Percentuale calcolo Turn over</b>  (b)	<b>Recupero sfioramento tetto di spesa annualità 2018 -2020 (Tot. € 3.886.776)</b>  (c)	<b>Capacità assunzionali da utilizzare nelle annualità successive</b>  d = (a*b) – (c )  (euro)
	(euro)		(euro)	(euro)
<b>2018 2019 2020 ex C.M.</b>	2.156.103,64	100%		<b>2.156.103,64</b>
<b>2021 + ex C.M.</b>	4.737.962,64	100%	1.943.388 (50% dello sfioramento totale 2018-2019)	<b>2.794.574,64</b>
<b>2022 + ex C.M.</b>	4.060.443,13	100%	1.943.388 (50% dello sfioramento totale 2018-2019)	<b>2.117.055,13</b>
<b>2023</b>	1.421.046,89	100%		<b>1.421.046,89</b>

L'ipotesi di aggiornamento della programmazione riassume in termini quantitativi e numerici, le risorse derivanti dalle cessazioni che determinano le possibili nuove assunzioni, mentre si rinvia alle determinazioni del Comitato di coordinamento, come riportate nelle richiamate deliberazioni di Giunta Regionale di indirizzo, per l'individuazione delle professionalità necessarie da reperire all'esterno in relazione alle funzioni e alle esigenze degli Uffici di Diretta Collaborazione, delle Direzioni Generali e degli Uffici Speciali.

#### 5. Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2022–2024.

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 e della Dirigenza, si propongono le seguenti programmazioni annuali di assunzioni per le annualità 2022–2024.

**Si conferma integralmente la programmazione delle assunzioni dell’annualità 2021 di cui al PTFP 2021-2023 adottato con D.G.R. n. 721/2021 per quanto ivi previsto e non ancora attuato.**

#### **ANNUALITA' 2022 - Definizione Budget assunzionale**

Con riferimento all’annualità 2022, le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale cessato nell’anno 2021, comprese le cessazioni del personale ex Comunità Montane, come riportato nella seguente Tabella D.

Sono state altresì calcolate le cessazioni del personale ex C.M. riferite alle annualità pregresse 2018-2019-2020 e riportate come resti assunzionali riferiti al quinquennio precedente.

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). Le cessazioni sono state calcolate al netto delle unità appartenenti alle categorie protette.

Tabella D - Aggiornamento cessazioni 2021 dall’1.1.2021 al 31.12.2021

<b>Numero delle cessazioni 2021</b>	<b>Importo (euro)</b>
n. 111 personale del Comparto	3.626.014,14
n. 2 personale Dirigente	243.950,00
n. 24 personale del Comparto ex C.M.	746.023,50
n. 1 personale Dirigente ex C.M.	121.975,00
Totale	<b>4.737.962,64</b>
RECUPERO 50% sfioramento tetto di spesa 2018-2019	- 1.943.388,00
Residui cessazioni ex C.M. 2018-2020 (n.43 personale Comparto + 6 Dirigenti)	2.156.103,64
Residui capacità assunzionali dal PTFP anno 2021	857.778,00
<b>EFFETTIVE CAPACITA' ASSUNZIONALI PROGRAMMABILI</b>	<b>5.808.456,28</b>

**Programmazione assunzioni anno 2022 (TABELLA 1)**

**Risorse utilizzabili per le stabilizzazioni:** max 50%, ovvero pari a € 2.904.228 delle capacità assunzionali disponibili.

	<b>N. unità (stato delle procedure attivate)</b>
<b>Unità di personale già programmate nel PTFP 2021-2023 per l'annualità 2022</b>	<p><b>n. 4</b> (ridotto numero da 6 a 4 per esaurimento graduatoria idonei) stabilizzazioni part-time al 50% in cat. D per il personale in possesso dei requisiti di cui all'art.20, comma 2, D.lgs. n. 75/2017 per superamento precariato in relazione alla selezione già definita;</p> <p><b>n. 5</b> unità di personale part-time al 50% in cat. C, a seguito di selezione riservata, riferite al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 per superamento precariato;</p> <p><b>n. 9</b> trasformazioni di rapporti a tempo pieno di contratti part-time al 50% in cat. D riferiti alle unità di personale stabilizzato nel 2019 (7 dott. forestali + n. 2 unità ai sensi della Madia art. 20 comma 1);</p> <p><b>n. 1</b> trasformazione di rapporto a tempo pieno di contratto part time al 50% in cat. B di personale proveniente dal ex Comunità Montana.</p>
<b>Unità di personale programmate nel PTFP 2022-2024</b>	<b>n. 75</b> trasformazioni a tempo pieno di contratti part-time 50% in cat. D, del personale stabilizzato a partire dal 2021, secondo i criteri dell'anzianità di servizio e l'ordine della graduatoria di selezione.

**Risorse destinate al reclutamento dall'esterno:** almeno il 50% ovvero pari a € 2.904.228 delle capacità assunzionali disponibili.

	<b>N. unità (stato delle procedure attivate)</b>	<b>PROGRESSIONI VERTICALI (selezione riservata interna ex art. 22, comma 15 D.Lgs. 75/17 – 30% dei posti a concorso)</b>
<b>Unità di personale già programmate nel PTFP 2021-2023 per l'annualità 2022</b>	<p><b>n. 7</b> Unità di personale di DIRIGENTE (in fase di definizione procedura concorsuale);</p> <p><b>n. 59</b> Unità di personale di cat. D (già avviate procedure concorsuali - DGR n.95 del 14.3.2022 ad esclusione n.10 posti già riservati a procedura mobilità di cui 3 procedura speciale e n.7 procedura ordinaria);</p> <p><b>n. 19</b> Unità di personale di cat. C (già avviate procedure concorsuali - DGR n.94 del 14.3.2022 ad esclusione n. 2 posti già riservati a procedura di mobilità ordinaria).</p>	<p><b>n. 12</b> Unità di personale di cat. D (ridotto numero da 18 a 12 per esaurimento graduatoria idonei);</p> <p><b>n. 6</b> Unità di personale di cat. C. (scorrimento graduatoria selezione riservata)</p>
<b>Unità di personale programmate nel PTFP 2022-2024</b>	<p><b>n. 3</b> Unità di personale di cat. C (eventuale scorrimento graduatorie concorsi già banditi e/o mobilità);</p> <p><b>n. 3</b> Unità di personale di cat. B (da avviare selezione e/o mobilità di cui n.1 procedura mobilità speciale).</p>	<p><b>n. 1</b> Unità di personale di cat. C (scorrimento graduatoria selezione riservata)</p> <p><b>n. 1</b> posto di cat. B (da avviare selezione riservata interna ex art. 22, comma 15)</p>

	D.Lgs. n.75/17 – 30% dei posti a concorso).
--	---

La capacità assunzionale utilizzata per la programmazione 2022 è pari a **€ 5.807.347** di cui € 1.554.243 per azioni ricadenti nella quota interna e € 4.253.104 (oltre il 50% previsto dalla normativa) per adeguato accesso dall'esterno. I resti assunzionali relativi all'annualità 2022 ammontano ad € 1.109 vengono riportati nell'annualità 2023.

### **ANNUALITA' 2023 - Definizione Budget assunzionale**

Con riferimento all'annualità 2023 le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale cessato e che cesserà fino al 31.12.2022, secondo le domande pervenute fino al mese di maggio 2022 al settore Trattamento pensionistico, comprese le cessazioni del personale ex Comunità Montane.

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). Le cessazioni sono state calcolate al netto delle unità appartenenti alle categorie protette.

*Tabella E - Aggiornamento cessazioni 2022 dal 1.1.2022 al 31.12.2022.*

<b>Numero delle cessazioni 2022</b>	<b>Importo (euro)</b>
n. 84 personale del Comparto	2.744.299,23
n. 5 personale Dirigente	609.875,00
n. 18 personale del Comparto ex C.M.	584.293,90
n. 1 personale Dirigente ex C.M.	121.975,00
<b>Totale</b>	<b>4.060.443,13</b>
RECUPERO 50% Sforamento tetto di spesa 2018-2019	- 1.943.388,00
Residui capacità assunzionali dal PTPF anno 2022	1.109,00
<b>EFFETTIVE CAPACITA' ASSUNZIONALI PROGRAMMABILI</b>	<b>2.118.164,13</b>

## Programmazione assunzioni anno 2023 (TABELLA 2).

**Risorse utilizzabili per le stabilizzazioni:** max 50% ovvero pari a € 1.059.082 delle capacità assunzionali disponibili.

	<b>N. unità (stato delle procedure attivate)</b>
<b>Unità di personale programmate nel PTFP 2022-2024</b>	<b>n. 40</b> trasformazioni a tempo pieno di contratti part-time 50% in cat. D del personale stabilizzato a partire dal 2021 secondo i criteri dell'anzianità di servizio e l'ordine della graduatoria di selezione.

**Risorse destinate al reclutamento dall'esterno:** almeno il 50% ovvero pari a € 1.059.082 delle capacità assunzionali disponibili.

	<b>N. unità (stato delle procedure attivate)</b>	<b>PROGRESSIONI VERTICALI</b> (selezione riservata interna D.L. 80/2021 – 50% dei posti a concorso)
<b>Unità di personale già programmate nel PTFP 2021-2023 per l'annualità 2023</b>	<b>n. 5</b> Unità di personale di DIRIGENTE (procedura concorsuale in fase di definizione); <b>n. 12</b> Unità di personale di cat. D (procedure concorsuali già avviate - DGR n.95 del 14.3.2022); <b>n. 3</b> Unità di personale di cat. C (procedure concorsuali già avviate - DGR n.94 del 14.3.2022)	<b>n. 6</b> Unità di personale di cat. D (da attivare nuova selezione DL 80/2021); <b>n. 2</b> Unità di personale di cat. C (scorrimento graduatoria selezione riservata già definita)
<b>Unità di personale programmate nel PTFP 2022-2024</b>	<b>n. 1</b> Unità di personale di cat. C (eventuale scorrimento graduatorie concorsi già banditi e/o mobilità)	

La capacità assunzionale utilizzata per la programmazione 2023 è pari a **€ 2.088.432** di cui € 665.600 per azioni ricadenti nella quota interna e € 1.422.832 (oltre il 50% previsto dalla normativa) per adeguato accesso dall'esterno. I resti assunzionali relativi all'annualità 2023 ammontano ad € 29.732 vengono riportati nell'annualità 2024.

## **ANNUALITA' 2024 - Definizione Budget assunzionale**

Con riferimento all'annualità 2024 la capacità assunzionale utilizzabile è quella relativa alle risorse del personale che cesserà nell'anno 2023 (prevalentemente per limiti di età) compreso quello delle ex Comunità Montane.

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).

Le cessazioni sono state calcolate al netto delle unità appartenenti alle categorie protette.

Tabella F - Aggiornamento cessazioni 2023 dal 1.1.2023 al 31.12.2023.

<b>Numero delle cessazioni 2023</b>	<b>Importo (euro)</b>
n. 45 personale del Comparto	1.421.047
Residui capacità assunzionali dal PTFP anno 2023	29.732,00
<b>EFFETTIVE CAPACITA' ASSUNZIONALI PROGRAMMABILI</b>	<b>1.450.779</b>

### **Programmazione assunzioni anno 2024 (TABELLA 3).**

#### **Tutte le risorse sono destinate al reclutamento dall'esterno**

	<b>N. unità (stato delle procedure attivate)</b>	<b>PROGRESSIONI VERTICALI (selezione riservata interna D.L. 80/2021 – 50% dei posti a concorso)</b>
<b>Unità di personale programmate nel PTFP 2022- 2024</b>	<b>n. 4</b> Unità di personale di DIRIGENTE (eventuale scorrimento graduatoria e/o mobilità); <b>n. 12</b> Unità di personale di cat. D (eventuale scorrimento graduatoria e/o mobilità); <b>n. 7</b> Unità di personale di cat. C (eventuale scorrimento graduatoria e/o mobilità); <b>n. 4</b> Unità di personale di cat. B.	<b>n. 6</b> Unità di personale di cat. D (scorrimento graduatoria selezione riservata DL 80/2021) <b>n. 4</b> Unità di personale di cat. C (scorrimento graduatorie selezioni riservate); <b>n. 2</b> Unità di personale di cat. B (scorrimento graduatorie selezioni riservate).

La capacità assunzionale utilizzata per la programmazione 2024 è pari a **€ 1.446.660** tutta utilizzata per garantire adeguato accesso dall'esterno.

I resti assunzionali relativi all'annualità 2024 ammontano a € 4.119 verranno riportati nel prossimo PTFP triennale.

## **6. Assunzioni categorie protette**

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite delle quote d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale del turn over 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 online del 26.1.2022 non sussistono, allo stato, presso la Regione Basilicata scoperture di Unità di personale ai sensi della L.68/1999 sia con riferimento ai Unità di personale di disabili che alle categorie protette (artt.1, 3 e 18 della L.68/99).

Si conferma pertanto la revoca delle procedure avviate e non ancora concluse, ai sensi dei precedenti piani di programmazione, i cui Unità di personale sono stati già soppressi i con D.G.R. n.721/2021 in relazione alla riduzione del personale conseguente al trasferimento del personale regionale all'ALSIA ex L.41/2020.

## **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 del 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 o i distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei 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 o distacchi obbligatori, 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.

Per effetto delle subentrate modifiche, il comma 2 del predetto art. 6 precisa che i comandi o distacchi, in corso alla data del 1° maggio 2022 (data di entrata in vigore del D.L. n. 36/2022) cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza se successiva, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al successivo comma 3.

Ed infatti, al fine di non pregiudicarne la funzionalità, le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale in posizione di comando comandato o di distacco alla data del 31 gennaio 2022, già in servizio a tempo indeterminato presso pubbliche amministrazioni, nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per tali procedure straordinarie si tiene conto dell'anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire. Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza.

Al fine di dare attuazione alla nuova disciplina straordinaria della mobilità sono destinati, nell'annualità 2022 della presente programmazione 2022-2024 i posti necessari per inquadrare il personale comandato presso la Regione alla data del 31.1.2022 in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 comma 3 per un numero di 3 unità di cat. D e n. 1 unità di cat. B rientranti nell'ambito del 50% delle risorse delle capacità assunzionali.

Tali posti vengono previsti nell'ambito delle unità riservate già con il precedente PTFP 2021-2023, alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 ordinaria che, pertanto, vengono conseguentemente



rideterminati, in n. 7 Unità di personale di cat. D e n. 2 unità di cat. C e programmati anch'essi nell'annualità 2022 a seguito della ridefinizione dei profili delle unità individuate nell'allegato 2 alla D.G.R. n. 1023/2021.

#### **8. Lavoro flessibile**

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 dal 1.1.2020 a seguito delle modifiche apportate dall'art.1 comma 545 della L.160/2019 all'art.9 comma 28 sopracitato, ammontava ad euro 729.098,00 corrispondente al 100% della spesa impegnata nel 2009.

Tale limite, a partire dal mese di dicembre 2021 (data di 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 in € 230.000 (DGR n.721/2021).

Il nuovo limite a partire dall'annualità 2022 è pari a € 499.098.

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.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' assicurata la compatibilità delle assunzioni programmate rispetto agli stanziamenti di Bilancio 2022-2024 nonché delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full time e delle progressioni verticali in relazione sia alla dotazione organica vigente valorizzata in termini finanziari che alle capacità assunzionali utilizzate relative al turn over dei cessati delle annualità 2021-2022 e 2023 anche tenuto conto dei resti assunzionali recuperati per le cessazioni delle C.M. dal 2018 in poi e al netto del recupero dello sfioramento del tetto di spesa di cui all'art. 1 comma 557 e ss. della L.296/2006 pari a € 3.886,76.

#### **10. Adempimenti normativi e rispetto condizioni di finanza pubblica**

In riferimento agli adempimenti normativi e alle condizioni e vincoli di finanza pubblica, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni ai sensi di quanto disposto dal DL n. 113/2016, la Regione Basilicata ha adottato i seguenti atti:

- ❖ Legge regionale 31 maggio 2022, n. 9, ad oggetto: "Legge di Stabilità regionale 2022";
- ❖ Legge regionale 31 maggio 2022, n. 10 "Bilancio di Previsione finanziario per il triennio 2022-2024" e avvenuto invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009;
- ❖ DGR 527/2022 di approvazione del Rendiconto 2021;
- ❖ Delibera del Consiglio Regionale n. 361 del 30.11.2021 di approvazione del "Bilancio Consolidato 2020 Gruppo Regione Basilicata";
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 11.05.2022 n. 265, aggiornamento annuale del Piano per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, quale programmazione regionale di transizione al PIAO, allo scopo di garantire la continuità delle attività preventive per la Giunta regionale;
- ❖ Rispetto degli adempimenti di cui all'art. 9 comma 3 bis del D.L. n. 185/2008 e ss.mm.ii., come da attestazione dell'Ufficio Ragioneria Generale e fiscalità regionale assunta al Prot. n. 0082298/2022 in riferimento all'obbligo di certificazione dei crediti.

La presente programmazione è stata adeguata alle modifiche indicate dal Collegio dei Revisori nel verbale n.10/2022 a seguito dell'esame richiesto con nota n. 102381/11BB - 2022 con cui è stato acquisito il parere favorevole. Con nota prot.n. 118405/11BB - 2022 è stato ritrasmesso al Collegio con le modifiche richieste ed apportate. Il presente documento è stato inviato alle parti sindacali per l'informativa di cui all'art. 6 del D.L.165/2001 con nota n.119256/11BB – 2022 - e tiene conto di alcune delle osservazioni pervenute successivamente dalle parti sindacali.

Costituiscono parte integrante del presente Documento di programmazione le allegate Tabelle n. 1, n.2 e n. 3

**Tabella n. 1**

**REGIONE BASILICATA**  
**Ufficio Risorse Umane ed organizzazione** **ANNUALITA' 2022**  
**PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 -2024**

**CAPACITA' ASSUNZIONALI COMPLESSIVE DISPONIBILI con recupero resti C.M meno 50% recupero sfioramento 2018 e 2019 (-1.943.388)**  
**€ 5.808.456**

**2022**

		50% (max) capacità assunzionali totali per superamento del precariato art. 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 75/2017						minimo 50% capacità assunzionali totali = € 0 per reclutamento personale dall'esterno di cui max 30% dei posti destinati a procedure selettive riservate al personale interno per progressioni verticali (art.22 comma 15 D.Lgs.75/2017)				AREA DIRIGENTI	
COSTO UNITARIO (Doc. Contr.Rapporti 15.10.2011) AGGIORNATI O AL CCNL COMPARTO DI I.5.2/18)		PROCEDURE CONCORSUALI RISERVATE proroga MADIA art.29 comma 2		TRASFORMAZIONI PART-TIME 50% IN FULL TIME (art.53 comma 14 CCNL 21.5.2018) ASSUNZIONI ANNUALITA' 2019		TRASFORMAZIONI PART-TIME 50% IN FULL TIME (art.53 comma 14 CCNL 21.5.2018) ASSUNZIONI ANNUALITA' DICEMBRE 2021		NUOVE ASSUNZIONI		PROCEDURE RISERVATE AL PERSONALE INTERNO PER PROGRESSIONI VERTICALI			
		n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n. posti	costo
DIRIGENTI GENERALI	€ 200.000												
COORDINATORE	€ 121.975												
DIRIGENTI	€ 121.975											7	853.825
D3	€ 38.141												
D1	€ 33.281							59	€ 1.963.583	12	€ 399.373		
D1 part time	€ 16640 part time 50%	4	€ 66.560	9	€ 149.760	75	€ 1.248.000						
C1	€ 30.557							22	€ 672.250	7	€ 201.675		
C part time	€ 15.278	5	€ 76.390										
B3	€ 28.575												
B1	€ 27.066			1	€ 13.533			3	€ 81.199	1	€ 81.199		
A	€ 25.528												
		9	€ 142.950	10	€ 163.293	75	€ 1.248.000	84	€ 2.717.032	20	€ 682.247	7	853.825
totale capacità assunzionale disponibile	5.808.456	quota interna	1.554.243					quota esterna	4.253.104				
capacità assunzionale utilizzata piano residui da riportare anno successivo	€ 5.807.347 € 1.109		1.807.347										

Tabella n. 2

**REGIONE BASILICATA**  
**Ufficio Risorse Umane ed organizzazione** **ANNUALITA' 2023**

**PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 -2024**

CAPACITA' ASSUNZIONALI COMPLESSIVE DISPONIBILI con recupero resti C.M meno 50% recupero sfioramento 2018 e 2019 (-1.943.388)  
 € 2.118.164

**2023**

	COSTO UNITARIO (Doc. Conf. Regione 15.10.2011) AGGIORNATO AL CCNL COMPTANT O 23.10.2018	50% (max) capacità assunzionali totali per superamento del precariato art. 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 75/2017				minimo 50% capacità assunzionali totali per reclutamento personale dall'esterno con selezione riservata 50% dei posti DL80/2021 art. 3 comma 1 che sostituisce art. 52 del Dlvo 165/2001				AREA DIRIGENTI	
		PROCEDURE CONCORSUALI RISERVATE proroga MADIA art.20 comma 2		TRASFORMAZIONI PART-TIME 50% IN FULL-TIME (art.53 comma 14 CCNL 21.6.2018) ASSUNZIONI ANNUALITA' 2021		NUOVE ASSUNZIONI		PROCEDURE RISERVATE AL PERSONALE INTERNO PER PROGRESSIONI VERTICALI		n. posti	costo
		n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo		
<b>DIRIGENTI GENERALI</b>	€ 200.000										
<b>COORDINATORE</b>	€ 121.975										
<b>DIRIGENTI</b>	€ 121.975									5	609.875
<b>D3</b>	€ 38.141										
<b>D1</b>	€ 33.281			40	€ 665.600	12	€ 399.373	6	€ 199.686		
<b>D1 part time</b>	€ 16640 part time 50%										
<b>C1</b>	€ 30.557					4	€ 122.227	2	€ 91.670		
<b>C part time</b>	€ 15.278										
<b>B3</b>	€ 28.575										
<b>B1</b>	€ 27.066										
<b>A</b>	€ 25.528										
				40	€ 665.600	16	€ 521.600	8	€ 291.357	5	609.875
totale capacità assunzionale disponibile	2.118.164,00		€ 665.600	quota interna			quota esterna	€ 1.422.832			
capacità assunzionale utilizzata piano	€ 2.088.432										
residui da riportare anno successivo	€ 29.732										

### Tabella n. 3

REGIONE BASILICATA  
Ufficio Risorse Umane ed organizzazione

ANNUALITA' 2024

#### PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2022 -2024

CAPACITA' ASSUNZIONALI COMPLESSIVE DISPONIBILI  
€ 1.421.047 + resti assunzionali 2023 € 29.732 = 1.450.779

2024

	COSTO UNITARIO (Doc. Conf.Regioni 13.10.2011) AGGIORNATO AL CCNL COMPARTO 21.5.2018	50% (max) capacità assunzionali totali per superamento del precariato art. 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 75/2017				minimo 50% capacità assunzionali totali per reclutamento personale dall'esterno con selezione riservata 50% dei posti DL80/2021 art. 3 comma 1 che sostituisce art. 52 del Dlgo 165/2001				AREA DIRIGENTI	
		PROCEDURE CONCORSUALI RISERVATE proroga MADIA art.20 comma 2		TRASFORMAZIONI PART- TIME 50% IN FULL TIME (art.53 comma 14 CCNL 21.5.2018) ASSUNZIONI ANNUALITA' 2021		NUOVE ASSUNZIONI		PROCEDURE RISERVATE AL PERSONALE INTERNO PER PROGRESSIONI VERTICALI		n. posti	costo
		n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo		
DIRIGENTI GENERALI	€ 200.000										
COORDINATORE	€ 121.975										
DIRIGENTI	€ 121.975									4	487.900
D3	€ 38.141										
D1	€ 33.281					12	€ 399.373	6	€ 199.686		
D1 part time	€ 16640 part time 50%										
C1	€ 30.557					7	€ 213.898	4	€ 91.670		
C part time	€ 15.278										
B3	€ 28.575										
B1	€ 27.066					4	€ 108.265	2	€ 54.133		
A	€ 25.528										
						23	€ 613.271	12	€ 345.489	4	487.900
totale capacità assunzionale disponi	1.450.779		€ 0	quota interna				quota esterna	€ 1.446.660		
capacità assunzionale utilizzata pian	€ 1.446.660										
residui da riportare anno successivo	€ 4.119										