

**Sezione del P.I.A.O.
Organizzazione e Capitale umano**

Regione Basilicata

Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali

Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELLA REGIONE BASILICATA annualità 2023 - 2024

1. Quadro normativo

- ❖ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare:
 - gli art. 6 e 6-ter in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale e adozione del relativo piano triennale;
 - l'art. 33 che impone alle Pubbliche Amministrazioni, in caso di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, di attivare le procedure di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti.
- ❖ D.L. 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, modificato con Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative”, il c.d. Decreto Milleproroghe: «11-bis. **Per l'anno 2023** i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono differiti **al 31 marzo 2023**.>>
- ❖ 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 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.
- ❖ CCNL relativo al personale dell'Area Dirigenziale delle Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 17.12.2020.
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 14.10.2022 n. 676 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale della Regione Basilicata (PTFP) per il triennio 2022-2024.

2. Dotazione organica e consistenza del personale al 31.12.2022

La Regione Basilicata, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 individua la consistenza della dotazione organica al 31/12/2022 ai fini della conferma dei fabbisogni per le annualità 2023-2024.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle unità di personale in servizio all'1.04.2023 data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL del 16.11.2022, presso la Regione Basilicata (Giunta e Consiglio appartenenti al ruolo unico, ai sensi della DGR n. 106 del 3/02/2015).

Tabella A - Consistenza numerica del personale alla data dell'1.04.2023

Classificazione	Unità di personale in servizio effettivo	di cui personale comandato IN Regione (-)	Personale regionale comandato c/o altri enti (+) (*)	Unità di personale che occupa posto
DIRETTORI GENERALI	9			9
DIRIGENTI	26	0	2	28
AREA dei FUNZIONARI e dell'ELEVATA QUALIFICAZIONE	508	12	6	502
AREA degli ISTRUTTORI	206	3	3	206
AREA degli OPERATORI ESPERTI	125			125
AREA degli OPERATORI	11			11
Totale	885	15	11	881
(*) personale in comando, in distacco, assegnazione temporanea presso altri enti, o in aspettativa.				

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

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

Secondo l'ultima ricognizione annuale del personale effettuata presso le Direzioni Generali della Giunta e del Consiglio regionale, è stata confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001. In occasione della medesima ricognizione presso le Direzioni Generali è stata altresì riscontrata la necessità di ulteriori fabbisogni oltre a quelli già pianificati nel precedente PTFP, con la specifica dei profili professionali del personale necessario per le attività di competenza di ogni Direzione. Si riporta di seguito, nella tabella B, la sintesi dei fabbisogni di personale come dai riscontri pervenuti dalle Direzioni Generali, al 31.03.2023.

TABELLA B – Sintesi del fabbisogno di personale richiesto dalle Direzioni Generali, al 31.03.2023.

Tipologie area	Tot. unità	Profili	n. unità
Dirigente	14	Tecnico	7
		Amm./tecnico	5
		Medici/Farmacisti	2
AREA dei FUNZIONARI e dell'ELEVATA QUALIFICAZIONE	115	Amm. Giuridico	20
		Economico	8
		Tecnico	86
		Comunicazione	1
AREA degli ISTRUTTORI	48	Tecnico	34
		Contabile	6
		Amministrativo	8
AREA degli OPERATORI ESPERTI	9	Amministrativo	9
AREA degli OPERATORI	5	Autista	5
Totale numero unità richieste			191

4. Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2023–2024.

Per la programmazione delle assunzioni, si conferma per le annualità 2023 e 2024 quanto programmato nel PTFP 2022-2024 adottato con D.G.R. del 14 ottobre 2022 n. 676.

Per tali annualità è assicurata la compatibilità delle assunzioni programmate rispetto agli stanziamenti di Bilancio 2022-2024 come asseverato dal Collegio dei Revisori nel verbale n.10/2022 con cui è stato acquisito il parere favorevole a seguito delle modifiche richieste ed apportate ad esso.

Di seguito si ripropongono le tabelle di sintesi delle azioni assunzionali già programmate per le annualità 2023 e 2024.

Annualità 2023

	Stabilizzazioni	Concorsi	Progressioni verticali (50% dei posti a concorso)
Conferma del PTFP 2021-2023		n. 5 Dirigenti n. 12 cat. D n. 3 cat. C	n. 6 cat. D avviare selezione n. 2 cat. C scorrimento graduatoria
PTFP 2022-2024	n. 40 cat. D trasf. full time stabilizzati nel 2021 e 2022	n. 1 cat. C scorrimento graduatorie e/o mobilità	

Annualità 2024

	Stabilizzazioni	Concorsi	Progressioni verticali (50% dei posti a concorso)
PTFP 2022-2024		n. 4 Dirigenti scorrimento graduatoria e/o mobilità n. 12 cat. D scorrimento graduatoria e/o mobilità n. 7 cat. C scorrimento graduatoria e/o mobilità n. 4 cat. B	n. 6 cat. D scorrimento graduatoria n. 4 cat. C scorrimento graduatorie n. 2 cat. B scorrimento graduatorie

5. 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 BASIL del 24.01.2023 non sussistono, allo stato, presso la Regione Basilicata scoperture di Unità di personale ai sensi della L.68/1999 sia con riferimento alle unità di personale disabile che a quelle delle categorie protette (artt.1, 3 e 18 della L.68/99).

6. Ricorso a forme flessibili di lavoro

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

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

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

In riferimento ai dati del monitoraggio regionale della spesa al 31.12.2022, per l'annualità 2023 l'importo della spesa complessivamente sostenuta rientra nel limite confermato per il 2023 in **499.098 euro**.

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

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