

DGR del 14 settembre 2023 n. 572

ALLEGATO - Sezione del P.I.A.O. Organizzazione e Capitale umano

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
DELLA REGIONE BASILICATA**

Aggiornamento TRIENNIO 2023 - 2025

Regione Basilicata

Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali

Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

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.
- ❖ Legge 21 giugno 2023, n. 74, conversione del Decreto Legge 22 aprile 2023, n. 44 "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche" pubblicata sulla G.U. n. 143 del 21 giugno 2023.
- ❖ 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.
- Dal 2023, l’art. 52 comma 1 bis del Dlgs n. 165/2001 ha ridefinito le modalità di attuazione delle progressioni tra le aree, come specificato dall’art. 15 del CCNL del 16.11.2022, nonché in fase di prima applicazione con le modalità di cui all’art. 13 comma 6 dello stesso contratto.
- ❖ 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”.
- ❖ Legge 178/2020 art. 1 comma 701 e D.P.C.M. del 2 luglio 2021, in relazione al ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato per potenziare le attività della Protezione Civile.
- ❖ 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.

- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 14.04.2023 n. 214 “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (P.I.A.O.) – Approvazione ai sensi dell’art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113 come modificato con Legge 24 febbraio 2023, n. 14 art. 11-bis”.

2. Dotazione organica e consistenza del personale all’1.04.2023

La Regione Basilicata, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 individua la consistenza della dotazione organica all’1 aprile 2023 ai fini della proposta di fabbisogni per il triennio 2023-2025.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle unità di personale in servizio alla data dell’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.Lgvo 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.

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

Secondo l’ultima ricognizione annuale del personale effettuata presso le Direzioni Generali della Giunta e del Consiglio regionale¹, è stata confermata l’insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all’art. 33 del D.lgs. n. 165/2001. In occasione della medesima ricognizione presso le Direzioni Generali è stata altresì riscontrata la necessità di ulteriori fabbisogni 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, come da note agli atti dell’Ufficio Risorse Umane.

4 . Definizione budget assunzionali e adempimenti contabili

Il vigente PTFP 2022-2024, allegato al PIAO di cui alla DGR n. 676 del 14 ottobre 2022, è stato autorizzato dai Revisori dei Conti con Verbale n. 10 del 2 agosto 2022 (Allegato 1) con parere favorevole a condizione che <<il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti venga confermato anche con i dati di Bilancio al 31.12.2021 attestandosi su un valore non superiore al limite soglia del 13,5%>>. Con il Rendiconto del 2021, la percentuale si è attestata al 10,39%. Pertanto, rimane pienamente soddisfatta la condizione autorizzatoria per l’annualità 2022, confermando integralmente la programmazione delle assunzioni dell’anno 2022 di cui al PTFP 2022-2024 per quanto ivi previsti e non ancora attuato.

¹ Nota dell’Ufficio Risorse Umane del 13.01.2023, PEC del 25.01.2023 e nota del 9.02.2023.

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

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

Per la Regione Basilicata il rapporto tra le entrate correnti (calcolate come media degli accertamenti relativi ai Titoli I, II, e III, come rilevati negli ultimi tre Rendiconti della gestione approvati, con le detrazioni indicate nel Documento soprarichiamato) e le spese di personale (calcolate come impegni di competenza di spesa per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) aggiornato all'ultimo Rendiconto **relativo all'anno 2022** ammonta a **7,97%** (dati trasmessi dall'Ufficio Bilancio con email del 9.6.2023).

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

Nell'aggiornamento della programmazione dei fabbisogni 2023-2025 si è proceduto al calcolo delle facoltà assunzionali aggiornando le cessazioni delle annualità 2022 nonché quelle previste nelle annualità 2023 e 2024 ed applicando il criterio del turn over al 100% secondo quanto previsto dall'art.3 del D.L.90/2014.

È assicurato il rispetto di quanto previsto dall'articolo 1 comma 557 e segg. della legge 27 dicembre 2006 n.296 avendo conseguito per l'anno 2022 una spesa netta di personale di **€ 47.050.934** a fronte del valore medio del triennio rideterminato complessivamente in **€ 60.741.196**.

Riguardo alle **cessazioni del personale regionale**, si riportano di seguito, nella *Tabella C*, i dati aggiornati a febbraio 2023, 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 2022-2024. Le cessazioni sono state valorizzate secondo quanto stabilito convenzionalmente utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011, nonché in relazione al nuovo trattamento economico di cui al CCNL del 16.11.2022.

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, come dettagliatamente specificato nella relazione allegata al PIAO 2022-2024 della richiamata DGR n. 676/2022, 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 aggiornate a febbraio 2023.

Annualità / Cessazioni	Capacità assunzionali (euro) (a)	Percentuale calcolo Turn over (b)	Recupero sfioramento tetto di spesa annualità 2018 -2020 (euro) (Tot. € 3.886.776) (c)	Capacità assunzionali da utilizzare nelle annualità successive (euro) d = (a*b) – (c)
2022 + ex C.M.	4.593.648	100%	1.943.388 (50% dello sfioramento totale 2018-2019)	2.650.260
2023	2.040.919	100%	0	2.040.919
2024	922.886	100%	0	922.886

5. Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2023–2025.

Nel perimetro della dotazione organica rideterminata, secondo le linee di indirizzo di cui al D.L. 8.5.2019, utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 che ha definito il “costo lordo delle nuove assunzioni”, aggiornato ai valori dei nuovi CCNL del Comparto (16/11/2022) e della Dirigenza (17/12/2020), si propongono le seguenti programmazioni annuali di assunzioni per le annualità 2023, 2024 e 2025.

Si conferma integralmente la programmazione delle assunzioni dell’annualità 2022 di cui al PTFP 2022-2024 adottato con D.G.R. del 14 ottobre 2022 n. 676 per quanto ivi previsto e non ancora attuato.

ANNUALITA' 2023

Con riferimento all’annualità 2023, le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale cessato nell’anno 2022, e dei residui delle capacità assunzionali dal PTFP relativi all’annualità 2021, come riportato nella seguente Tabella D.

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

Tabella D - Aggiornamento cessazioni 2022 dall’1.1.2022 al 31.12.2022

Numero unità cessate nel 2022	Importo costo lordo
n. 113 unità personale del Comparto	€ 3.852.829
n. 6 unità personale Dirigente	740.819
Totale	4.593.648
RECUPERO 50% sfornamento tetto di spesa 2018-2019	- € 1.943.388
EFFETTIVE CAPACITA' ASSUNZIONALI PROGRAMMABILI	€ 2.650.260
Risorse già programmate (precedenti PTFP)	€ 2.134.576
Residui anno 2022	€ 1.109
Risorse da programmare AGGIORNAMENTO 2023	€ 516.793

Programmazione assunzioni anno 2023.

Rif. PTFP	N. unità di personale	Risorse già programmate (Bilancio 2023) (euro)
PTFP 2021-2023	n. 5 Unità di personale di DIRIGENTE (procedura concorsuale in corso –DGR n. 635 del 30.9.2022);	617.350
Assunzioni dall'esterno	n. 12 Unità di personale Area FUNZIONARI e EQ (in fase di assunzioni - DGR n.95 del 14.3.2022 - concorsi);	418.308
	n. 3 Unità di personale Area ISTRUTTORI (in fase di assunzioni – DGR n.94 del 14.3.2022 - concorsi)	96.282
PTFP 2022-2024	n. 40 trasformazioni a tempo pieno di contratti part-time 50% in Area FUNZIONARI e EQ del personale stabilizzato a partire dal 2021 <i>(compresa la conferma, in via amministrativa, della trasformazione a tempo pieno di 1 unità già assunta, con riserva full time, in ottemperanza a Sentenza del Giudice del Lavoro)</i>	697.200
Trasformazioni full time personale interno		
Assunzioni dall'esterno	n. 1 Unità di personale Area ISTRUTTORI <i>(scorrimento graduatorie concorsi e/o mobilità)</i>	32.094
Progressioni interne tra aree (procedura in deroga art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022)	n. 6 Unità di personale Area FUNZIONARI e EQ <i>(da attivare nuova selezione)</i>	209.154
	n. 2 Unità di personale Area ISTRUTTORI <i>(scorrimento graduatoria progressione verticale)</i>	64.188
Totale risorse programmate		2.134.576
Risorse da programmare PTFP 2023-2025		516.793

PROPOSTA PROGRAMMAZIONE NUOVE RISORSE 2023

	N. unità	Costo lordo (euro)
Assunzioni dall'esterno	n. 1 Unità di personale Area DIRIGENZA	123.470
	n. 2 Unità di personale Area FUNZIONARI e EQ (prioritariamente con mobilità/scorrimento graduatorie concorsi)	69.718
	n. 7 Unità di personale Area ISTRUTTORI (scorrimento graduatorie concorsi/mobilità)	224.658
Trasformazioni full time personale interno	n. 4 trasformazioni a tempo pieno di contratti part-time 50% nell'AREA ISTRUTTORI (di cui 1 unità stabilizzata nel 2022 ex CM, e 3 unità stabilizzate a seguito selezione in corso);	64.188
	n. 1 trasformazioni a tempo pieno di contratti part-time 50% in nell'AREA OPERATORI (stabilizzata nel 2022 ex CM)	14.266
Totale nuova programmazione 2023		496.300
Importo residuo		20.493

Si programma anche l'assunzione a tempo determinato di 2 unità di Area FUNZIONARI ed EQ da assegnare all'Ufficio Protezione civile, ai sensi della Legge 178/2020 art 1 comma 701, con risorse statali di cui al DPCM 2 luglio 2021.

ANNUALITA' 2024

Con riferimento all'annualità 2024 le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale cessato e che cesserà fino al 31.12.2023, secondo le domande pervenute al settore Trattamento pensionistico fino al mese di febbraio 2023, e dei residui delle capacità assunzionali dal PTFP relativi all'annualità 2023.

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

Tabella E - Aggiornamento cessazioni 2023 dal 1.1.2023 e previste fino al 31.12.2023.

Numero delle cessazione nel 2023	Costo lordo (euro)
n. 58 unità personale del Comparto	1.917.449
n. 1 unità personale Dirigente	123.470
EFFETTIVE CAPACITA' ASSUNZIONALI PROGRAMMABILI	2.040.919
Risorse già programmate (precedenti PTFP)	1.645.568
Risorse da programmare 2024 (compreso del residuo 2023)	415.844

Programmazione assunzioni anno 2024.

Rif. PTFP	N. unità di personale	Risorse già programmate (Bilancio 2024) (euro)
PTFP 2022-2024 <i>Assunzioni dall'esterno</i>	n. 4 Unità di personale di DIRIGENTE (scorrimento graduatoria e/o mobilità);	493.880
	n. 12 Unità di personale Area FUNZIONARI e EQ (scorrimento graduatoria e/o mobilità);	418.308
	n. 7 Unità di personale Area ISTRUTTORI (scorrimento graduatoria e/o mobilità);	224.658
	n. 4 Unità di personale Area OPERATORI ESPERTI (avviamento tramite Centri per l'impiego)	114.128
Progressioni interne tra aree (procedura in deroga art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022)	n. 6 Unità di personale Area FUNZIONARI e EQ (selezione riservata)	209.154
	n. 4 Unità di personale Area ISTRUTTORI (selezioni riservate)	128.376
	n. 2 Unità di personale Area OPERATORI ESPERTI (selezioni riservate)	57.064
Totale risorse programmate		1.645.568
Risorse da programmare PTFP 2023-2025 (al lordo del residuo 2023)		415.844

PROPOSTA PROGRAMMAZIONE NUOVE RISORSE 2024

	N. unità	Costo lordo (euro)
Assunzioni dall'esterno	n. 10 Unità di personale Area ISTRUTTORI (prioritariamente con scorrimento graduatorie concorsi/mobilità)	320.940
Stabilizzazioni (L. 21 giugno 2023, n. 74, conversione del DL 22 aprile 2023, n. 44)	n. 2 Unità di personale con contratto a tempo determinato (procedura concorsuale Agenzia della Coesione Territoriale)	64.188
	Totale nuova programmazione 2024	385.128
	Importo residuo	30.716

ANNUALITA' 2025

Con riferimento all'annualità 2025 le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale che cesserà nel 2024, secondo le domande pervenute fino al mese di febbraio 2023 al settore Trattamento pensionistico e dei residui delle capacità assunzionali dal PTPF relativi all'annualità 2024.

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

Tabella E - Aggiornamento cessazioni 2024 dal 1.1.2024 al 31.12.2024.

Cessazione previste 2024	Costo lordo (euro)
n. 24 unità personale del Comparto	€ 799.416
n. 1 unità personale Dirigente	€ 123.470
Totale	€ 922.886
Risorse da programmare 2025 (comprehensive del residuo 2024)	€ 953.601

Programmazione assunzioni anno 2025.

PROPOSTA PROGRAMMAZIONE NUOVE RISORSE 2025

PTFP 2023-2025	N. unità	Costo lordo (euro)
<i>Assunzioni dall'esterno</i>	n. 2 Unità di personale di DIRIGENTE (scorrimento graduatorie e/o mobilità);	246.940
	n. 4 Unità di personale Area FUNZIONARI e EQ (scorrimento graduatorie e/o mobilità);	139.436
	n. 12 Unità di personale Area ISTRUTTORI (scorrimento graduatorie e/o mobilità);	385.128
	n. 4 Unità di personale Area OPERATORI ESPERTI (avviamento tramite Centri per l'impiego)	114.128
<i>Stabilizzazioni</i> (L. 21 giugno 2023, n. 74, conversione del DL 22 aprile 2023, n. 44)	n. 2 Unità di personale con contratto a tempo determinato (procedura concorsuale Agenzia della Coesione Territoriale)	64.188
Totale nuova programmazione 2025		949.820
<i>Importo residuo</i>		3.781

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.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** sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% delle unità di personale non coperti, all'esito delle descritte procedure di mobilità.

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

Per effetto delle subentrate modifiche, il comma 2 del predetto art. 6 precisa che i comandi, 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.

7. 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**.

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

In riferimento ai dati del monitoraggio regionale della spesa al 31 dicembre 2022, complessivamente la spesa sostenuta computabile ai sensi dell'Art. 9 comma 28 del DL 78/2010 rientra nel limite di 499.098 ed ammonta a **330.692 euro**.

8. Compatibilità finanziaria e adempimenti sindacali

E' assicurata la compatibilità delle assunzioni programmate rispetto agli stanziamenti di Bilancio 2023-2025 nonché le trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full time e le 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 2022-2023-2024, 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.

La presente programmazione è stata trasmessa al Collegio dei Revisori con nota prot. n. 162412 del 24/07/2023 per l'acquisizione del prescritto parere.

Il presente documento è stato oggetto di confronto sindacale in data 2 agosto 2023 a seguito dell'informativa di cui all'art. 6 del Dlgs 165/2001.

Il Collegio con nota prot. n. 172894 del 9/08/2023 ha trasmesso il Verbale n. 26/2023 con l'Allegato n. 2 nel quale è stato espresso il parere favorevole al PTFP 2023-2025.