



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

Deliberazione n. 329 della seduta del 22 luglio 2019.

Oggetto: Programma Triennale Fabbisogno di Personale triennio 2019-2021.

Presidente o Assessore/i Proponente/i: Dott.ssa Mariateresa Fragomeni

Relatore (se diverso dal proponente): _____

Dirigente/i Generale/i: Dott. Bruno Zito

Dirigente/i Settore/i: Avv. Sergio Tassone – Dott. Luciano L.Rossi – Avv. Roberta Cardamone

Alla trattazione dell'argomento in oggetto partecipano:

			Presente	Assente
1	Gerardo Mario OLIVERIO	Presidente	x	
2	Francesco RUSSO	Vice Presidente		x
3	Maria Francesca CORIGLIANO	Componente	x	
4	Mariateresa FRAGOMENI	Componente	x	
5	Roberto MUSMANNO	Componente	x	
6	Antonietta RIZZO	Componente	x	
7	Savina Angela Antonietta ROBBE	Componente	x	
8	Francesco ROSSI	Componente	x	

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 7 pagine compreso il frontespizio e di n. 1 allegati.

Si conferma la compatibilità finanziaria del presente provvedimento.
Il Dirigente Generale del Dipartimento Bilancio
Dott. Filippo De Cello

LA GIUNTA REGIONALE

Premesso:

- che l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- che l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto:

- che il legislatore con il D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto, modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, recante ad oggetto "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*";
- che tra le principali misure introdotte dal decreto vi è il progressivo superamento della c.d. dotazione organica e l'introduzione di un modello dinamico di reclutamento, basato sui bisogni e non sui posti vacanti in pianta organica, con lo scopo di migliorare l'erogazione dei servizi;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- ambito triennale di riferimento del programma dei fabbisogni ed eventuale rimodulazione annuale;
- definizione della procedura e della competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Visti:

- la L. 12 marzo 1999, n. 68 che, all'art. 3 (*Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva*), comma 1, stabilisce *«I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti»*;
- l'art. 4, comma 1, della medesima legge, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, che prevede *«Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore»*; la legge 23 novembre 1998, n. 407 che stabilisce la quota di riserva obbligatoria, relativa alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze;
- la legge 24 dicembre 2007, n. 244, che all'art. 3, comma 123, estende le disposizioni inserite nell'art. 1, comma 2, della legge n. 407/1998, agli orfani o, in alternativa, al coniuge superstite di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro;
- l'art. 7 del D.L. 31 agosto 2013, n. 101 (convertito con modificazioni dalla L. 125/2013), che prevede:

- al comma 1 «1. I testimoni di giustizia cui è applicato lo speciale programma di protezione hanno diritto: (omissis) e-bis) ad accedere, anche se non più sottoposti allo speciale programma di protezione, a un programma di assunzione in una pubblica amministrazione, con qualifica e funzioni corrispondenti al titolo di studio ed alle professionalità possedute, fatte salve quelle che richiedono il possesso di specifici requisiti»;
- al comma 6 «Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l'articolo 5, commi 4-quater e 4-sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo»;

Richiamato il Prospetto Informativo Disabili, anno 2018, trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in data 29.01.2019 dai competenti uffici del Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane", così come prescritto dall'art. 9, comma 6, della legge 68/99, da cui risulta una scoperta complessiva di disabili (art. 1, L. 68/99) pari a 67 unità e di 2 unità di categorie protette (art. 18, L. 68/99);

Vista la Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, indirizzata alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, recante ad oggetto: "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 353 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25";

Visti altresì:

- la Legge 30 dicembre 2018, art. 1 comma 446 che prevede: *Nel triennio 2019-2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 448, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori.....*;
- la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante ad oggetto: "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";
- l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 che introduce una tipologia di progressione verticale nuova e utilizzabile solo per un periodo definito (2018-2020), introducendo una modalità di avanzamento di carriera derogante (ma, convivente) rispetto alle previsioni dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, il quale prevede il concorso pubblico, con riserva non superiore al 50% dei posti, per le progressioni verticali. La procedura dell'art. 22 costituisce una facoltà (e non un obbligo) per l'Ente, motivato dalla necessità di dare valore alle professionalità già presenti nella dotazione dell'Amministrazione, nel rispetto del budget assunzionale;
- la Deliberazione n. 130/2019 con la quale, la Corte dei Conti, sezione regionale di Controllo per la Campania, ha affermato che la portata letterale del citato art. 22 è chiara e non lascia spazio a dubbi interpretativi, in quanto stabilisce che il numero di posti riservato alle progressioni verticali non può superare il 20% di quelli previsti nel PTFP "come assunzioni consentite per la relativa area o categoria";

Dato atto che con nota prot. n. 258184 del 24/07/2018, il Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" ha proceduto ad una ricognizione, presso il Dipartimento "Agricoltura e Risorse Agroalimentari" ai sensi della Legge n. 410/1999, relativa alla ricollocazione del personale dei consorzi agrari da cui è emersa la richiesta di due unità di personale;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis, laddove, in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;
- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- 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'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- ricognizione annuale delle eccedenze (art. 33, comma 2, D.lgs n. 165/01);
- adozione del piano della performance (art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/09);
- approvazione del piano delle azioni positive e delle pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006);

Tenuto conto:

- che allo stato attuale della legislazione, sulla base delle previsioni dettate dall'art. 3 comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, il tetto di spesa per le nuove assunzioni (c.d. turn-over), a partire dal 1° gennaio 2019, è fissato nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente;
- della circolare F.P. n. 4/2008, del parere F.P. 19 marzo 2010 n. 13731, della Corte dei Conti – Sez. Autonomie deliberazione 9.11.2009 n. 21, nonché della Corte dei Conti sez. Reg. di controllo per la Lombardia n. 314/2011, che hanno precisato che la mobilità ha carattere neutro rispetto ai parametri di calcolo assunzioni/cessazioni previsti dalle normative di finanza pubblica, al ricorrere delle seguenti condizioni: che la mobilità si svolga tra enti del comparto e che avvenga fra amministrazioni entrambe sottoposte al regime vincolistico in tema di assunzioni a tempo indeterminato;
- del Dipartimento della Funzione pubblica, che, con circolare dell'11 aprile 2005, ha previsto nel caso in cui l'amministrazione intenda ricoprire il posto vacante mediante mobilità volontaria, non si rende necessaria la comunicazione di cui all'art. 34 bis, del D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.lgs. n. 165/2001, art. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva), come sostituito dall'art. 16, comma 1, legge n. 183/2011, che dispone:

- al comma 1: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica”;*
- al comma 2: *“Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

Dato atto che questa Amministrazione non è sottoposta ai vincoli di cui al sopracitato art. 33, comma 2 e ss, in quanto la stessa è priva di situazioni di esubero o di eccedenza di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità, giusta ricognizione operata dal Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" con nota prot. n. 914 del 2 gennaio 2019, agli atti del Dipartimento medesimo;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, programmare il reclutamento nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, della legge n.75/2017);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Dato atto:

- che il valore finanziario di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte per il triennio 2019-2021, (indicatore di spesa potenziale massima, resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di Personale, ovvero il limite imposto dall'articolo 1, comma 557- Spesa media triennio 2011/2013), è pari ad euro 110.552.287,40 (dato riferito alla sola Giunta Regionale);
- che la spesa attuale di personale è pari ad euro 94.785.007,00, così distinta:

A.1	Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	63.578.988,00
A.2	Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	1.325.519,00
A.3	Emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili o di pubblica utilità.	112.000,00
A.4	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	19.916.000,00
A.5	IRAP	6.100.000,00
A.6	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	1.902.500,00
A.7	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	800.000,00
A.9	Altre spese (inter.riv; ferie non godute; indennità di preavviso)	1.050.000,00

- che il turn-over anno 2019 (spesa del personale cessato dal servizio nell'anno 2018) è pari ad euro 4.395.084,62, relativo alle seguenti cessazioni: personale dipendente del Comparto euro 3.482.292,91 e personale Dirigente euro 912.791,71;
- che la spesa attuale, pari ad euro 94.785.007,00, sommata al turn-over, pari ad euro 4.395.084,62, è pari ad euro 99.180.091,62, ossia inferiore di 11.372.195,78 alla spesa massima sostenibile (media triennio 2011/2013);
- che la spesa attuale di personale riguarda il personale in servizio alla data del 1°Luglio2019 come di seguito specificato:

COMPARTO			
CATEGORIA	TEMPO DETERM	TEMPO INDET.	TOTALI
CATEG. A	1	20	21
CATEG. B	0	661	661
CATEG. C	5	563	568
CATEG. D	6	958	964
TOTALI	12	2.202	2.214
DIRIGENTI			
	TEMPO DETERM	TEMPO INDET.	TOTALI
TOTALI	3	109	112

- che i vigenti profili professionali sono stati rideterminati con Decreto Dirigenziale n° 3901 del 07/04/2014;
- che le somme sopra indicate, relative alla spesa di personale sono allocate nei 250 capitoli del bilancio regionale affidati alla gestione del "Settore Gestione Economica e Previdenziale del Personale" e distribuiti nelle varie missioni e programmi del bilancio di previsione 2019-2021 il cui importo complessivo è pari ad € 112.612.000,00.

Tenuto conto, nei limiti della capacità assunzionale dell'Ente, delle proposte assunzionali provenienti, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis, dai Dirigenti apicali, agli atti del Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane";

Dato atto che con deliberazione di G.R. n. 51 del 4 febbraio 2019 sono stati approvati, per il triennio 2019-2021, in coerenza con la *mission istituzionale*, i seguenti obiettivi generali: migliorare l'efficienza amministrativa, salvaguardare gli equilibri di bilancio, migliorare la capacità attuativa della programmazione comunitaria, nazionale e regionale, ottimizzare la capacità di spesa regionale ed aumentare i livelli di trasparenza e di prevenzione della corruzione;

Ritenuto opportuno approvare, pertanto, il Piano Triennale del Fabbisogno di personale per gli anni 2019-2021 rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato **A**) alla presente delibera, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, della Legge n. 75/2017), la cui somma non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;

Considerato:

- che per motivate esigenze organizzative, risultanti dal documento di programmazione, su posti vacanti, questa Amministrazione può utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni (art. 30 del D.Lgs. 165/2001, comma 2-sexies), nel rispetto della richiamata spesa potenziale massima e, comunque, previa verifica dell'effettiva disponibilità finanziaria;
- che "con l'istituto del comando non si determina l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, in capo all'ente presso cui viene disposto, ma solo una modificazione temporanea dell'oggetto dello stesso, con rinuncia temporanea da parte dell'ente di appartenenza all'utilizzazione dell'attività lavorativa e delega all'ente utilizzatore di parte del rapporto direttivo e gestionale connesso al materiale espletamento della prestazione lavorativa"(Sezione regionale di Controllo per la Basilicata n. 51/2013/PAR);

Preso atto:

- che il Dirigente generale ed i Dirigenti di Settore del Dipartimento proponente attestano che l'istruttoria è completa e che sono stati acquisiti tutti gli atti e i documenti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia;
- che il Dirigente generale ed i Dirigenti di Settore del Dipartimento, proponenti ai sensi dell'art. 28, comma 2, lett. a, e dell'art. 30, comma 1, lett. a, legge regionale 13 maggio 1996 n. 7, sulla scorta dell'istruttoria effettuata, attestano la regolarità amministrativa nonché la legittimità della deliberazione e la sua conformità alle disposizioni di legge e di regolamento comunitarie, nazionali e regionali, ai sensi della normativa vigente e del disciplinare dei lavori di Giunta approvato con D.G.R. n. 336/2016;
- che il Dirigente generale ed i Dirigenti di Settore del Dipartimento proponente attestano che il presente provvedimento non comporta maggiori oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale regionale;

SU PROPOSTA dell'Assessore competente al Personale Dott.ssa Mariateresa Fragomeni, a voti unanimi

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, come da allegato **A**) alla presente delibera;
2. **DI DARE ATTO** che dalla ricognizione effettuata dal Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane, in attuazione dell'art. 33, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenza di personale;
3. **DI STABILIRE** che la completa attuazione del presente provvedimento è in ogni caso subordinata al rispetto dei diversi ed ulteriori vincoli normativi sopravvenuti;
4. **DI DARE ATTO** che, relativamente la copertura mediante concorso pubblico dei posti indicati nel presente piano avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica, recepite nel regolamento comunale disciplinante le norme di accesso ai pubblici impieghi;
5. **DI TRASMETTERE** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.
6. **DI DEMANDARE** al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" i successivi provvedimenti di competenza;
7. **DI DISPORRE** la pubblicazione in formato aperto del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e la contestuale pubblicazione in formato aperto sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e nel rispetto delle disposizioni di D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, a cura del Dirigente Generale del Dipartimento proponente.

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Ennio Antonio Apicella

IL PRESIDENTE DELLA G.R.
On.le Gerardo Mario Oliverio

Del che è redatto processo verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come segue:

Il Verbalizzante

Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa in data 23.07.2019 al Dipartimento interessato al Consiglio Regionale alla Corte dei Conti

L'impiegato addetto