**R E G I O N E  C A L A B R I A**
**G I U N T A  R E G I O N A L E**

**Deliberazione n. 605 della seduta del 29/11/2022.**

**Oggetto: DGR n. 161/2022: Modifiche ed integrazioni**

**Presidente e/o Assessore/i Proponente/i: f.to Dott. Filippo Pietropaolo**

**Relatore (se diverso dal proponente): _____** (*timbro e firma*) **_____**

**Dirigente/i Generale/i: f.to Dott. Tommaso Calabrò**

**Dirigente di Settore: f.to Dott. Luciano L. Rossi – F.to Avv. Roberta Cardamone**

Alla trattazione dell'argomento in oggetto partecipano:

| | | | Presente | Assente |
|---|---|---|---|---|
| **1** | **ROBERTO OCCHIUTO** | **Presidente** | X | |
| **2** | **GIUSEPPINA PRINCI** | **Vice Presidente** | X | |
| **3** | **GIOVANNI CALABRESE** | **Componente** | X | |
| **4** | **MAURO DOLCE** | **Componente** | X | |
| **5** | **GIANLUCA GALLO** | **Componente** | X | |
| **6** | **FILIPPO PIETROPAOLO** | **Componente** | X | |
| **7** | **EMMA STAINE** | **Componente** | X | |
| **8** | **ROSARIO VARI'** | **Componente** | X | |

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 9 pagine compreso il frontespizio e di n. 9 allegati.

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

## LA GIUNTA REGIONALE

**Premesso** che con deliberazione di G.R. n. 161 del 22 aprile 2022**,** tra l'altro, è stata rideterminata la dotazione organica della Giunta regionale ed approvati la Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2022-2024 ed il Piano assunzionale anno 2022, per come descritto nel prospetto alla medesima allegato per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Visto** il D.lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare:

- l'art. 6: "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" relativamente all'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (di seguito PTFP), che ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- l'art. 6 ter: "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";

**VISTO:**

- l'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", comma 1, del D.L. 34/2019 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito con modificazioni nella L. 58/2019 con il quale sono state dettate nuove norme sulle assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria a decorrere dal 1.1.2020;
- visto il D.M. 3 settembre 2019 del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni*" (Art. 33, comma 1, del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34);

**Dato atto:**

- che il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, all'art. 57, comma 3-septies stabilisce che "*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente*";
- che in tal senso si è espressa anche la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la regione Lombardia, con deliberazione n. 65/2021PAR del 22 aprile 2021;

**CONSIDERATO:**

- che la Regione Calabria rientra nella fascia demografica, di cui alla lett. b dell'art. 3 del DM soprarichiamato (regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti), a cui consegue che il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti non deve essere superiore alla percentuale dell'11,50% (art. 4, comma 1, lett. b del DM n. 3);
- che dalla verifica del valore soglia effettuata in base alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati degli esercizi 2019/2020/2021 e sulla spesa di personale del rendiconto 2021, calcolata escludendo le spese di personale eterofinanziate, risulta una maggiore capacità assunzionale, per come riportato nella seguente tabella:

| | |
|---|---|
| SPESE PER IL PERSONALE MACROAGGREGATO U.1.01 E U.1.01.03.02.12 ANNO 2021 | 111.441.119,63 |
| SPESE PER IL PERSONALE DEI CONTRI PER L'IMPIEGO (CODICI U.1.01 E U.1.01.03.02.12) ANNO 2021 | 12.827.747,73 |

| | |
|---|---|
| SPESE PER IL PERSONALE (CODICI U.1.01 E U.1.01.03.02.12) AFFERENTE A SOMME TRASFERITE DALLO STATO O DALL'UNIONE EUROPEA ANNO 2021 | 5.981.537,85 |
| TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO DELLA SPESA PER I CENTRI PER L'IMPIEGO E SPESE ETEROFINANZIATE | 92.631.834,05 |
| MEDIA ENTRATE 2019-2021 | 867.831.675,80 |
| RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE | 10,674% |
| NSERIMENTO DELLA REGIONE CALABRIA NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM 03/09/2019 | ART. 4, C.1, LETT. B) |
| VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM | 11,50% |
| MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) | 99.800.642,72 |
| DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO 2021 | 7.168.808,67 |

**PRESO ATTO:**

- che con verbale n. 54 del 28 novembre 2022, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole sulla modifica alla programmazione triennale 2022-2023, condizionato al rispetto dell'art. 5 del DM 03 settembre 2019, accertandone i relativi valori;
- la nota prot. n. 524713 del 24 novembre 2022, con la quale il Dipartimento "Economia e Finanze" ha reso il parere sulla copertura finanziaria della proposta di Piano Assunzionale 2022-2024 – art. 33 DL. n. 34/2019, che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**DATO ATTO:**

- che, in seguito alla maggiore capacità assunzionale dell'Ente, in coerenza alle proposte, ex art. 16 comma 1, lett. a bis del D.lgs. n. 165/2001, nel limite della programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, considerando i vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, nonché in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della Performance, la DGR n. 161/2022, rideterminando la dotazione organica e approvando i nuovi documenti Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2022-2024 e Piano assunzionale anno 2022, per come rappresentato nei prospetti di seguito indicati, che allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale:
  - "Prospetto spesa personale 2022-2024 per macro aggregato" (allegato 1);
  - "Personale in servizio al 06.10.2022" (allegato 2);
  - "Piano assunzionale anno 2022 – Posti Programmati Capacità assunzionale, art. 33 D.lgs. n. 34/2019" (Allegato 3);
  - "Piano assunzionale anno 2022 - Posti programmati extra capacità assunzionale, ex art. 27 bis Legge 25.02.2022, n. 15" (Allegato 4);

- “Programmazione 2023 –Posti Programmati Capacità assunzionale, art. 33 D.lgs. n. 34/2019” (Allegato 5);
- “Programmazione 2023 –Posti Programmati extra capacità assunzionale, ex art. 27 bis Legge 25.02.2022, n. 15” (Allegato 6);
- “Programmazione 2024 –Posti Programmati Capacità assunzionale, art. 33 D.lgs. n. 34/2019” (Allegato 7);

- che nell’anno 2022 si sono registrate cessazioni per pensionamenti che consentono un risparmio di spesa annuo di Euro 6.271.795,98;
- che le cessazioni previste per il 2023 solo per limiti di età anagrafica consentiranno di avere un risparmio di spesa annuale di circa di Euro 1.623.293,27. Tale importo è stato determinato senza tener conto degli ulteriori pensionamenti per raggiungimento dell’età contributiva (i cui dati allo stato non risultano disponibili), dai quali deriva un ulteriore risparmio;
- che allo stato non è stato possibile determinare le cessazioni riferite all’annualità 2024, che determinerà un ulteriore risparmio di economia di spesa;
- che pertanto fermo restando l’attuale disponibilità finanziaria del bilancio di previsione 2022-24 sui capitoli destinati al pagamento degli stipendi con risorse autonome, tenendo conto dei risparmi sulle cessazioni anni 2022 e 2023 per come sopra specificate e del Piano dei Fabbisogni di cui al presente atto deliberativo, si prevede che nel triennio si avranno le seguenti economie di spesa:
  - Anno 2022 previsione iniziale risparmi Euro 10.889.248,56, piano assunzionale 2022 Euro 5.161.949,82, previsione economia Euro 5.727.298,74;
  - Anno 2023 previsione iniziale risparmi Euro 7.962.595,90 piano assunzionale 2023 Euro 1.614.326,27, previsione economia Euro 6.348.269,63;
  - Anno 2024 previsione iniziale risparmi Euro 5.059.474,19 piano assunzionale 2024 Euro 377.890,32, previsione economia Euro 4.681.583,87;
- che, in relazione agli originari Programmazione triennale e Piano assunzionale anno 2022, si è provveduto alle seguenti modifiche:
  1. per l’annualità 2022, in relazione ai posti programmati nell’ambito della Capacità assunzionale ex art. 33 D.lgs. n. 34/2019:
     - incremento da n. 6 a n. 8 dei posti per Dirigenti ex D.lgs. n. 165/2001 art.19;
     - inserimento nuova previsione relativa alla Legge n. 215/2021, art. 16 – septies comma 2, numero posti totali 5 (n. 4 cat. D e n. 1 dirigente);
     - inserimento previsione quota esterna 50% delle procedure ex art. 20, comma 2, D.lgs. n. 75/2017 (cd Legge Madia);
     - incremento previsione numero delle Progressioni verticali da 26 a 50;
     - inserimento nuova previsione di n. 32 posti ex D.lgs. n. 165/2001 art. 30;
  2. per l’annualità 2022, in relazione ai posti programmati extra Capacità assunzionale ex art. 27 bis L. n. 15 del 25/02/2022:
     - espunzione previsione quota esterna 50% delle procedure ex art. 20, comma 2, D.lgs. n. 75/2017 (cd Legge Madia);
     - incremento previsione da n. 89 a n. 115 dei posti relativi all’Assunzione con valorizzazione esperienze professionali L.25.02.2022 n.15, art. 27 bis.
  3. per l’annualità 2023, in relazione ai posti programmati nell’ambito della Capacità assunzionale ex art. 33 D.lgs. n. 34/2019:
     - espunzione previsione posti ex D.lgs. n. 165/2001;
     - incremento previsione numero delle Progressioni verticali da n. 10 a n. 53;
  4. per l’annualità 2023, in relazione ai posti programmati extra Capacità assunzionale ex art. 27 bis L. n. 15 del 25/02/2022:
     - incremento previsione da n.116 a n.148 dei posti relativi all’Assunzione con valorizzazione esperienze professionali L.25.02.2022 n.15, art. 27 bis;
     - espunzione previsione posti Assunzioni ex L.25/0272022, n. 15 Art. 27 bis per Personale interno (Progressioni Verticali).
  5. per l’annualità 2024, in relazione ai posti programmati nell’ambito della Capacità assunzionale ex art. 33 D.lgs. n. 34/2019:
     - riduzione dei Posti Programmati ex D.lgs. n. 165/2001 da n. 39 a n. 12;
     - espunzione previsione Progressioni verticali

**EVIDENZIATO:**

- che, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 545 della L.160/2019, dall'esercizio 2020, le Regioni non sono sottoposte al vincolo del 50%, di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e non sono sottoposte ai vincoli puntuali ivi definiti;
- che il limite è stabilito al 100% e, pertanto, l'importo relativo al lavoro flessibile è pari alla spesa del 2009, quantificata in € 5.344.032,13;
- che la spesa attuale per rapporti di lavoro flessibile è pari ad € 1.937.311,33;

**DATO ATTO** che la spesa per il personale distinta per classificazione e tag spesa dei conti finanziari dei macroaggregati U.1.01 e U.1.03.02.12 del bilancio di previsione 2022 - 2024 suddivisa per fonte di finanziamento, risulta riportata nell'allegato prospetto (Allegato 1);

**VISTO:**
- il D.lgs. n. 75/2017, art. 20 ("Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.") e s. m. ed i., che all'art. 20, comma 2, stabilisce: "Fino al 31 dicembre 2024, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:
  a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
  b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che:
  - all'art. 52 ("Disciplina delle mansioni"), comma 1 bis, disciplina le progressioni dei dipendenti pubblici, nel limite del 50% dei posti messi a concorso;
  - all'art. 30 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse), come modificato dalla legge n. 79/2022, stabilisce:
    - comma 1: *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento;*
    - comma 1 quater: *A decorrere dal 1° luglio 2022, ai fini di cui al comma 1 e 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 di cui all'articolo 35-ter. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata del proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale…;*
    - comma 1-quinquies: *Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui* all'articolo 70, comma 4, *i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo;*
    - comma 2 bis prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, le pubbliche amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante procedure di mobilità provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio (l'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);

**PRESO ATTO:**
- del parere n. 39639/2021, con il quale la Ragioneria generale dello Stato è intervenuta in maniera puntuale sul funzionamento dell'istituto della mobilità tra Enti diversi della P.A, sancendo che nel caso di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del *turn over*; ne consegue che, in tal caso, la mobilità va ad erodere lo spazio generato dal *turn over*.

- del parere n. 115048 del 10 luglio 2022, con il quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che:
  - una volta determinato il numero delle posizioni disponibili per le progressioni verticali, l'accesso negli organici sarà ammissibile soltanto dall'esterno;
  - ai fini del calcolo del 50% non devono essere computate le assunzioni che l'amministrazione intende attuare nel triennio previo espletamento di procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, d.lgs. 75/2017 o mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001, essendo entrambi tali istituti "*irrilevanti al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali".*

**DATO ATTO** che la legge 27 dicembre 2019, n. 160 ("*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*"), all'art. 1, comma 147 lett. c) stabilisce che "*le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione*";

**VISTO:**
- la legge 16 gennaio 2003, n. 3 ("Disposizioni ordinamentali in materia di Pubblica Amministrazione") ed in particolare l'art. 9, rubricato Utilizzazione degli idonei di concorsi pubblici, che stabilisce:
  - comma 1: "*A decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti le modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione.*
  - comma 2: "*Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente capo secondo le rispettive competenze previste dai relativi statuti e dalle norme di attuazione*";
- Il Decreto-Legge 21 ottobre 2021, n. 146 (*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*"), convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215, che all'art. 16 (*Misure urgenti per l'anticipo di spese nell'anno corrente, nonché per la finanza regionale e il riparto del Fondo di solidarietà comunale)*, comma 3 bis stabilisce che "*In considerazione dell'urgenza di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR, inclusi le regioni e gli enti locali, possono utilizzare le graduatorie ancora vigenti di concorsi per dirigenti di seconda fascia e funzionari, banditi anche da altre pubbliche amministrazioni, mediante scorrimento delle stesse nel limite delle assunzioni effettuabili ai sensi della normativa assunzionale vigente*";

**VISTO:**
- il d.lgs. n. 165/2001, che disciplina all'art. 19 gli incarichi di funzioni Dirigenziali ed all'art. 28 l'accesso alla qualifica di Dirigente;
- la legge17 dicembre 2021, n. 215, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", che all'art. 16 septies ("Misure di rafforzamento dell'Agenas e del servizio sanitario della regione Calabria"), comma 2 autorizza la Regione Calabria, nel rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente e a valere sulle risorse del proprio bilancio, al reclutamento con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di durata non superiore a trentasei mesi, di 4 unità di personale non dirigenziale da inquadrare nella categoria D, tramite procedura selettiva pubblica, nonché per il triennio 2022-2024 la regione Calabria a conferire n. 2 incarichi dirigenziali in deroga ai limiti percentuali di cui all'art. 19, comma 6;

**DATO ATTO** che le assunzioni a tempo determinato devono essere sempre giustificate da esigenze temporanee o eccezionali e laddove nel corso dell'anno dovessero verificarsi veneti imprevedibili o appunto non programmabili le assunzioni a tempo determinato dovranno comunque avvenire nel rispetto del limite di spesa di cui all'art.9, comma 28 del DL n. 78/2010;

**VISTI:**

- la legge 25 febbraio 2022, n. 15 ("*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*"), art. 1, comma 27 bis,";
- la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*), art. 1, comma 982 e la DGR di attuazione n. 120 del 28 marzo 2022;

**DATO ATTO:**
- per ciò che concerne gli adempimenti normativi, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni:
  - che con deliberazione n. 181 del 30 aprile 2022 è stato approvato il Piano delle azioni positive della Giunta regionale della Calabria, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
  - che con deliberazioni di Giunta regionale n. 60 del 18 febbraio 2022 e s.m. ed i. è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024 (D.lgs. n. 150/2009, art. 10), n. 323 del 12 luglio 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022/202, successivamente modificato ed integrato con deliberazione di G.R. n. 392 del 10 agosto 2022;
- che questa Amministrazione è priva di situazioni di esubero o di eccedenza di personale, giusta ricognizione operata dal Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" con nota prot. n. 2451 del 4 gennaio 2022, agli atti del Dipartimento medesimo;
- che l'Amministrazione rispetta il limite previsto dal comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, come di seguito indicato:

| | |
|---|---|
| MEDIA TRIENNIO 2011-2013 | € 143.588.748,40 |
| SPESA 2022 | € 88.251.803,07 |

**DATO ATTO ALTRESÌ** che costituiscono condizioni ostative alle assunzioni ordinarie:
- la mancata approvazione del Programma triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del D.lgs. n. 165/2001);
- la mancata rideterminazione della Dotazione Organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001);
- il mancato rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 557-ter della L. n. 296/2006);
- il mancato rispetto del limite di spesa di personale (commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006);
- il mancato rispetto delle previsioni di cui all'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 relativo all'approvazione dei documenti contabili;

**VISTA** la deliberazione di G.R. n. 601 del 18 novembre 2022, con la quale fermo, restando il rispetto del limite finanziario, asseverato in data 21 aprile 2022 dal Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 9, è stato modificato l'allegato A) alla deliberazione di G.R. n. 161/2022, nella parte relativa alla programmazione Extra capacità assunzionale ex art. 27 bis Legge 25.02.2022, n. 15, eliminando n. 24 posti programmati nella colonna denominata "Quota esterna al 50%", aggiungendo la programmazione dei suddetti n. 24 posti nella colonna denominata "Assunzione con valorizzazione esperienze professionali L.25.02.2022 n.15, art. 27 bis";

**RITENUTO** dover, per le motivazioni rappresentate procedere alla modifica/integrazione dell'allegato alla Deliberazione di G.R. n. 161/2022, rideterminando la dotazione organica ed approvando la Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2022-2024 ed il Piano assunzionale anno 2022;

**DATO ATTO CHE:**
- l'Ente ha adempiuto agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 16 del D.Lgs.n.33/2013, concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'art.39 della Legge n.449/1997 e ss.mm.ii. prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- per come richiesto dal Collegio dei revisori, con verbale n. 54 del 28 novembre 2022, dalla verifica del rispetto del limite previsto dall'art. 5 del DM 3 settembre 2019 è risultato un possibile incremento del 18%, pari ad euro 19.184.736,05 dell'importo complessivo della spesa del personale 2018, pari ad euro 106.581.866,93, al netto della spesa eterofinanziata di euro 12.976.650,36, secondo la classificazione del rendiconto 2018;

**CONSIDERATO:**

- che, ai sensi del D.lgs. n. 165/2001, art. 6, comma 1: "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";
- che il CCNL Funzioni locali Area della Dirigenza stabilisce all'art. 4, comma 4 che "… sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001";
- che della proposta di Programmazione triennale fabbisogno di personale 2022-2024, Piano assunzionale 2022, è stata data informativa alle OOSS Area della Dirigenza, ai sensi delle disposizioni di cui ai capoversi precedenti;

**PRESO ATTO**

- che il Dirigente generale ed i Dirigenti di settore del Dipartimento proponente, ciascuno per quanto di propria competenza, 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 proponente, ciascuno per quanto di propria competenza, ai sensi dell'art. 28, comma 2, lett. a, e dell'art. 30, comma 1, lett. a, della 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. 17/2020;
- che, ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 23 dicembre 2011 n. 47, il Dirigente generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente, ciascuno per quanto di propria competenza, attestano l'esistenza della copertura finanziaria sui capitoli di spesa: U0100310101, distinto con ulteriori capitoli per missioni e programmi, U9011001401, U9011001402, U9011001403

**SU PROPOSTA** dell'Assessore, Dott. Filippo Pietropaolo, con delega alle politiche in materia di Organizzazione e Risorse Umane della Giunta regionale della Regione Calabria, a voti unanimi,

**DELIBERA**

1. **DI MODIFICARE/INTEGRARE**, in seguito alla maggiore capacità assunzionale dell'Ente, in coerenza alle proposte, ex art. 16 comma 1, lett. a bis del D.lgs. n. 165/2001, nel limite della programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, considerando i vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, nonché in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della Performance, la DGR n. 161/2022, rideterminando la dotazione organica e approvando i nuovi documenti Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2022-2024 e Piano assunzionale anno 2022, per come rappresentato nei prospetti (da n. 1 a n. 7), che allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

2. **DI PRECISARE** che, in relazione agli originari Programmazione triennale e Piano assunzionale anno 2022, si è provveduto alle seguenti modifiche:
   1. per l'annualità 2022, in relazione ai posti programmati nell'ambito della Capacità assunzionale ex art. 33 D.lgs. n. 34/2019:
      - incremento da n. 6 a n. 8 dei posti per Dirigenti ex D.lgs. n. 165/2001 art.19;
      - inserimento nuova previsione relativa alla Legge n. 215/2021, art. 16 – septies comma 2, numero posti totali 5 (n. 4 cat. D e n. 1 dirigente);
      - passaggio della previsione quota esterna 50% delle procedure ex art. 20, comma 2, D.lgs. n. 75/2017 (cd Legge Madia) dalla programmazione relativa alla L. 25/02/2022 a quella di cui al D. Lgs. 34/2019;

- incremento previsione numero delle Progressioni verticali (ex D.Lgs. n. 165/2001 art. 52) da 26 a 50;
- inserimento nuova previsione di n. 32 posti ex D.lgs. n. 165/2001 art. 30;

2. per l'annualità 2022, in relazione ai posti programmati extra Capacità assunzionale ex art. 27 bis L. n. 15 del 25/02/2022:
   - espunzione previsione quota esterna 50% delle procedure ex art. 20, comma 2, D.lgs. n. 75/2017 (cd Legge Madia);
   - incremento previsione da n. 89 a n. 115 dei posti relativi all'Assunzione con valorizzazione esperienze professionali L.25.02.2022 n.15, art. 27 bis.
3. per l'annualità 2023, in relazione ai posti programmati nell'ambito della Capacità assunzionale ex art. 33 D.lgs. n. 34/2019:
   - espunzione previsione posti ex D.lgs. n. 165/2001;
   - incremento previsione numero delle Progressioni verticali da n. 10 a n. 53 (ex D.Lgs. n. 165/2001 art. 52);
4. per l'annualità 2023, in relazione ai posti programmati extra Capacità assunzionale ex art. 27 bis L. n. 15 del 25/02/2022:
   - incremento previsione da n.116 a n.148 dei posti relativi all'Assunzione con valorizzazione esperienze professionali L.25.02.2022 n.15, art. 27 bis;
   - espunzione previsione posti Assunzioni ex L.25/02/2022, n. 15 Art. 27 bis per Personale interno (Progressioni Verticali).
5. per l'annualità 2024, in relazione ai posti programmati nell'ambito della Capacità assunzionale ex art. 33 D.lgs. n. 34/2019:
   - riduzione dei Posti Programmati ex D.lgs. n. 165/2001 da n. 39 a n. 12;
   - espunzione previsione Progressioni verticali.

3. **DI DARE ATTO** che questa Amministrazione è priva di situazioni di esubero o di eccedenza di personale, giusta ricognizione operata dal Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" con nota prot. n. 2451 del 4 gennaio 2022, agli atti del Dipartimento medesimo;

4. **DI STABILIRE** che tutti gli atti esecutivi del presente provvedimento sono subordinati alla previa verifica e certificazione, caso per caso, della sussistenza della relativa copertura finanziaria e del rispetto dei limiti assunzionali, tempo per tempo vigenti, nonché delle condizioni organizzative e procedimentali;

5. **DI DARE ATTO** che della proposta di Programmazione triennale fabbisogno di personale 2022-2024, Piano assunzionale 2022, è stata data informativa alle OOSS Area della Dirigenza, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 165/2001, art. 6, comma 1 e CCNL Funzioni Locali 2020, art. 4, comma 4;

6. **DI NOTIFICARE** il presente provvedimento a cura del Dipartimento proponente a tutte le Strutture Apicali della Giunta regionale;

7. **DI DISPORRE** a cura del Dirigente Generale del Dipartimento proponente, la pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679, e la contestuale pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679.

**IL SEGRETARIO GENERALE**
**f.to Montilla**

**IL PRESIDENTE**
**f.to Occhiuto**