



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

Deliberazione n. 432 della seduta del 29 AGO. 2023.

Oggetto: Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale triennio 2023-2025. Piano assunzionale anno 2023.

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.ssa Marina Petrolo

Dirigente di Settore: f.to Avv. Sergio Tassone f.to Avv. Roberta Cardamone f.to Dott. Luciano L. Rossi

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	GIANLUCA GALLO	Componente	X	
5	MARCELLO MINENNA	Componente		X
6	FILIPPO PIETROPAOLO	Componente	X	
7	EMMA STAINÉ	Componente	X	
8	ROSARIO VARI'	Componente	X	

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 14 pagine compreso il frontespizio e di n. 6 allegati.

Il Dirigente Generale del Dipartimento Economia e Finanze
conferma la compatibilità finanziaria del presente provvedimento
con nota n° 373439 del 29 AGO. 2023

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO:

- l'art.39 della Legge n.449/1997 e ss.mm.ii., il quale 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;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che:
 - all'art. 6 (*"Organizzazione degli Uffici e fabbisogno di personale"*), tra l'altro, dispone:
 - comma 2: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo dell'art. 6-ter ... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;
 - comma 3: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*;
 - comma 6: *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*;
 - all'art. 6 ter (*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*) stabilisce:
 - comma 1: *"Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"*;
 - comma 5: *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica ... le predette informazioni ed i relativi aggiornamenti annuali, che vengono resi tempestivamente disponibili, al Dipartimento della Funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni"*;

PRESO ATTO delle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche"*, di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, approvate con Decreto Ministeriale in data 8 giugno 2018, volte a definire una metodologia operativa di orientamento da adattare in base ai contesti ordinamentali di riferimento, in particolare, per le regioni, da applicare nell'ambito dell'autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

CONSIDERATO che il Piano triennale di fabbisogno di personale deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della Performance;

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”;*

VISTA:

- *la legge 12 marzo 1999, n. 68 (“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”);*
- *la legge 23 novembre 1998, n. 407, recante “Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata”;*
- *direttiva n. 1 de 24 giugno 2019, recante ad oggetto “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 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”;*

CONSIDERATO che con le modifiche del D. Lgs. n. 165/2001 è stato superato il concetto della dotazione organica valutato come uno strumento rigido con un complesso iter modificativo e introdotto uno strumento flessibile, qual è il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), finalizzato a rilevare le effettive e mutevoli esigenze in materia di personale;

Dato ATTO che sono in corso le procedure di reclutamento per:

- *l’attuazione del piano di potenziamento dei Centri per l’Impiego, di cui alla DGR n. 407 del 25 agosto 2021;*
- *la copertura della quota d’obbligo, di cui al DPGR n. 179 del 5 novembre 201, giusto Prospetto informativo disabili, elaborato in data 29 aprile 2021, agli atti del competente Dipartimento;*

VISTO:

- *l’art. 33, comma 1, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, secondo cui, “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. Le Regioni in cui il rapporto tra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione e la media delle predette entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, risulta superiore al valore soglia, di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, fino al conseguimento nell’anno 2025, del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al predetto 100 per cento”;*
- *il DM 3 settembre 2019, recante le misure attuative del succitato articolo 33, comma 1, del D.L. 34/2019 per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni a decorrere dal 1° gennaio 2020, che definisce la spesa del personale e le*

entrate correnti, individua i valori di soglia massima di spesa di personale in correlazione alle fasce demografiche di differenziazione delle amministrazioni regionali, fino alla definizione delle percentuali massime di incremento annuali, nel limite del valore soglia della spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato in fase di prima applicazione fino al 31 dicembre 2024, stabilendo che la maggior spesa derivante dall'applicazione delle disposizioni del medesimo non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

CONSIDERATO:

- che con deliberazione n. 15/2021 la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, ha precisato che *“il D.L. n. 34/2019 ed il relativo decreto ministeriale di attuazione disciplinano, dunque, la materia delle assunzioni a tempo indeterminato, ispirata a principi del tutto differenti rispetto alla normativa precedente (che viene pertanto derogata), basata sui dati storici (in particolare, sui risparmi di spesa generatisi dalle cessazioni di personale) e non ancorata al grado di rigidità di bilancio ed alla relativa ed effettiva capacità di sostenere, nel tempo, la copertura degli oneri derivanti dalle retribuzioni del personale di ruolo (in servizio e da assumere). In altri termini, le disposizioni di cui all'art. 33 hanno innovato la disciplina concernente le facoltà assunzionali di regioni ed enti locali, determinando il superamento delle regole basate sul principio del turn over e introducendo conseguentemente un sistema maggiormente flessibile, incentrato sul rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Il nuovo meccanismo appare sicuramente più concreto e coerente rispetto al sistema del vincolo (o tetto) di spesa lineare che caratterizza l'attuazione del principio del contenimento rinvenibile nei citati commi 557 quater e 562 della legge 296/2006. Nel nuovo sistema delineato dal legislatore, infatti, l'obiettivo primario dell'ente è quello di attuare la mission istituzionale e assicurare i servizi alla collettività, garantendo tuttavia gli equilibri in chiave pluriennale del proprio bilancio. In tale ottica, va dunque evitato che le politiche del personale perseguite dalle amministrazioni territoriali rimangano completamente scollegate dalla capacità dei relativi bilanci di sostenerle. Pertanto, laddove l'ente, regione o locale, rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato o flessibile, non necessariamente potrà esercitare detta facoltà, in considerazione del fatto che l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibrio tutt'altro che temporanei, derivanti magari da criticità che possono avere diverse origini. In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di raggiungere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente, con effetti duraturi anche sui saldi, tali da poter determinare ricadute sulla capacità di assicurare il rispetto dell'equilibrio di bilancio”*;
- che con deliberazioni nn. 74/PAR, 93/PAR, 98/PAR e 109/PAR del 2020, la Corte dei conti - Sezione di controllo per la Lombardia, ha precisato che *“si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, del FCDE [e si] stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile”*;

PRECISATO:

- che il concetto di fabbisogno implica un'analisi di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, oltre che di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- che il Piano triennale rappresenta, pertanto, uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, attraverso un superamento del concetto di dotazione organica, intesa come “contenitore rigido” da cui partire per definire il PTFP, per arrivare all'individuazione della dotazione organica come spesa potenziale massima sostenibile, imposta come vincolo

esterno dalla legge, non valicabile dal piano stesso, fermo restando il rispetto dei tetti di spesa del personale imposti alle regioni dalla normativa vigente così come sopra richiamati;

- che il piano è stato quindi predisposto in coerenza alle richieste provenienti dai Dirigenti Apicali, 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;

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;
- 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 3);
- che dalla verifica del valore soglia effettuata in base alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati degli esercizi 2020/2021/2022 e sulla spesa di personale del rendiconto 2022, 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 2022	109.166.645,56
SPESE PER IL PERSONALE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO (CODICI U.1.01 E U.1.01.03.02.12) ANNO 2022	11.038.238,73
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 2022	10.159.879,93
TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO DELLA SPESA PER I CENTRI PER L'IMPIEGO E SPESE ETROFINANZIATE	87.968.526,90
MEDIA ENTRATE 2020-2022	948.681.767,02
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	9,273%
INSERIMENTO 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)	109.098.403,20

DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO 2022	21.129.876,31
--	---------------

DATO ATTO:

- che, in seguito alla 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 PIAO, Sezione Organizzazione e capitale umano, occorre rideterminare la dotazione organica, approvando i nuovi documenti Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2023-2025 e Piano assunzionale anno 2023, per come rappresentato nei prospetti di seguito indicati, che allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale:
 - Prospetto spesa personale 2023-2025 per macro aggregato (**Allegato 1**);
 - Personale in servizio all'1.07.2023 (**Allegato 2**);
 - Piano assunzionale anno 2023:
 - Posti Programmati Capacità assunzionale, art. 33 D.lgs. n. 34/2019" (**Allegato 3, Colonna "G"**);
 - Posti programmati extra capacità assunzionale:
 - ex art. 27 bis Legge 25.02.2022, n. 15" (**Allegato 3, Colonna "I"**),
 - ex L. 26/2019 Potenziamento CPI (**Allegato 3, Colonna "H"**)
 - Programmazione 2024, Posti Programmati Capacità assunzionale, art. 33 D.lgs. n. 34/2019" (**Allegato 4, Colonna "G"**);
 - Programmazione 2025, Posti Programmati Capacità assunzionale, art. 33 D.lgs. n. 34/2019" (**Allegato 4, Colonna "I"**);
 - che nell'anno 2023 si sono registrate cessazioni per pensionamenti, che consentono un risparmio di spesa annuo di Euro 2.417.320,51;
 - che le cessazioni previste per il 2024 solo per limiti di età anagrafica consentiranno di avere un risparmio di spesa annuale di circa di Euro 2.123.774,99. 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 le cessazioni previste per il 2025 solo per limiti di età anagrafica consentiranno di avere un risparmio di spesa annuale di circa di Euro 1.572.980,22. 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 pertanto fermo restando l'attuale disponibilità finanziaria del bilancio di previsione 2023-25 sui capitoli destinati al pagamento degli stipendi con risorse autonome, tenendo conto dei risparmi sulle cessazioni anni 2023 - 2024 E 2025 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 2023 previsione iniziale risparmi Euro 9.424.816,26, piano assunzionale 2023 Euro 7.344.362,30, previsione economia Euro 2.080.453,96;
 - Anno 2024 previsione iniziale risparmi Euro 2.704.228,95 piano assunzionale 2024 Euro 1.629.759,50, previsione economia Euro 1.074.470,45;
 - Anno 2025 previsione iniziale risparmi Euro 1.347.449,67 piano assunzionale 2025 Euro 246.486,00, previsione economia Euro 1.100.963,67;

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 per rapporti di lavoro flessibile per il triennio 2023-2025 è pari ad € 2.782.971,95;
- che le previsioni per il triennio 2023-2025 di cessazioni dal servizio per pensionamenti per limiti di età, per limiti di servizio, per dimissioni ed inabilità al servizio sono complessivamente n.242, per come di seguito ripartite:

EX CATEGORIE	N. UNITA'
A	2
B	63
C	78
D	92
DIR	7
TOTALE 2023-2025	242

VISTO:

- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che all'art. 52 ("Disciplina delle mansioni"), comma 1 bis, stabilisce che *"I dipendenti pubblici ... sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali... Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti..."*;
- il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, Area del Comparto, che all'art. 13 ("Disposizioni transitorie") prevede:
 - comma 6 *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"*;
 - comma 7 *"Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali"*;

PRESO ATTO dell'indirizzo fornito dal Presidente nella seduta di Giunta regionale del 29 agosto 2023, per come risulta dall'estratto del processo verbale della medesima data, da cui nello specifico emerge: *"il Presidente rileva, inoltre, la necessità che nelle procedure valutative che saranno avviate ai sensi dell'art. 13, comma 6, CCNL 2022 per la progressione tra le Aree, al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente, sia data preponderante importanza alla valutazione del titolo di studio e delle competenze professionali acquisite, da accertare con apposito colloquio"*;

VISTO il parere n. 5318 del 10 luglio 2023, col quale l'ARAN, nel rispondere alla richiesta di un Comune, relativamente alle progressioni verticali in deroga, ha ritenuto legittima la scelta

dell'amministrazione di prevedere l'espletamento di un colloquio finalizzato ad accertare le competenze professionali dei dipendenti;

PRESO ATTO ALTRESI':

- che il Dipartimento della Funzione pubblica con nota prot. 25451 del 14 aprile 2023, recante ad oggetto "Richiesta di parere in materia di progressioni tra le aree e capacità assunzionale delle Regioni ex art. 33, comma 1, del DL. n. 34/2019, ha chiarito che "per le progressioni verticali possa annoverarsi tra i costi assunzionali il solo differenziale del trattamento retributivo";
- che, con parere CFL 2029 l'ARAN, nel rispondere ad un quesito relativo al rapporto tra numero di assunzioni dall'esterno e numero di progressioni verticali sia durante il cosiddetto periodo transitorio di prima applicazione del nuovo ordinamento che nella fase di applicazione a regime, ha precisato, tra l'altro:
 1. ... gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria;
 2. gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria). In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).
 3. se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
 4. se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Visto:

- il D.lgs. n. 75/2017, art. 20 ("Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.") e s. m. ed i.;
- il parere del Dipartimento della Funzione pubblica prot. n. 70338 del 8 novembre 2029, recante ad oggetto "quesito in merito alle assunzioni previste dall'art. 12, comma 3 bis, del D.L. n. 4/2019 (Legge 26/2019)", nella parte in cui stabilisce "si ritiene che la disciplina prevista dall'art. 12, comma 3 bis, del D.L. n. 4/2019 sia derogatoria rispetto a quella dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017";
- il D.lgs. n. 165/2001, che all'art. 35 (Reclutamento del personale), stabilisce:
 - comma 1: "l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
 - a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
 - b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità";
 - comma 5 ter, come modificato dall'art. 1, comma 149, della legge n. 160 del 2019: "le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione";

VISTA la legge 25 febbraio 2022 n. 15, che all'art. 1 comma 27 bis stabilisce: "Al fine di rafforzare la capacità amministrativa e consentire l'accelerazione delle procedure e degli investimenti

pubblici per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, nonché di ridurre il precariato, la regione Calabria, negli anni 2022 e 2023, può avviare procedure selettive per l'assunzione di personale non dirigenziale a tempo indeterminato, a valere sulle risorse di cui al secondo periodo, anche in soprannumero riassorbibile, anche valorizzando le esperienze professionali maturate dal personale in servizio presso l'Azienda Calabria Lavoro, che ha già prestato attività lavorativa presso la regione Calabria, per il tramite della medesima Azienda, con contratto di lavoro a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa”;

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);
- 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);
- che la Legge Regionale 11 agosto 2004, n. 18, recante *“Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e finanziario (collegato alla manovra di assestamento di bilancio per l’anno 2004 ai sensi dell’art. 3, comma 4, della legge regionale 4 febbraio 2002, n. 8)”*, all’art. 10 bis, comma 1 precisa che *“in deroga alla Legge regionale 7 agosto 2002, n. 31, per motivate esigenze e/o per particolari professionalità, è consentito procedere a comandi e/o trasferimenti di personale proveniente da altri Enti Pubblici nel limite massimo del 3% delle dotazioni organiche del Consiglio e della Giunta regionale, con precedenza alle unità lavorative che abbiano prestato o siano in servizio, a qualunque titolo, presso il Consiglio o la Giunta regionale medesimi”*;
- che, 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);
- che 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. (l’art. 30, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);

DATO ATTO che:

- il concetto di neutralità della mobilità non esiste più, perchè qualsiasi dipendente, comunque sia stato assunto, sia per concorso, sia per mobilità, contribuisce a determinare il volume della spesa del personale e quindi ad influenzare il rapporto con le entrate correnti;
- la mobilità cessa di essere neutra, consuma comunque la spesa di personale ammissibile e, quindi, non è più un modo necessariamente virtuoso per il singolo ente di gestire la spesa di personale;
- con la [deliberazione n. 169/2020](#), la Corte dei conti, Sez. Piemonte, evidenzia come nell’attuale contesto normativo, non più basato sulla logica del turn over, ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può più considerarsi neutra, non ricorrendo quelle ragioni e quegli elementi su cui si fondava la sua stessa neutralità. Il nuovo regime introdotto dall’art. 33 richiede, invece, il rispetto di determinate soglie di spesa relativa a tutto il personale di un singolo ente, calcolate in termini percentuali rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Si tratta, quindi, della necessità che la spesa del personale non superi determinate soglie, che fanno riferimento al singolo ente e non all’intero comparto pubblica amministrazione;
- che con parere 12 marzo 2021, recante ad oggetto *“Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale, ai sensi dell’art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, il Ministero

dell'Economia e delle finanze, Ragioneria generale dello Stato ha stabilito che "con il nuovo sistema delineato dall'intervento normativo, di cui all'art. 33, commi 1, 1 bis e 2, del Decreto legge n. 34/2019, il legislatore ha introdotto, rispettivamente, per le regioni a statuto ordinario, le province, le città metropolitane ed i comuni, un innovativo principio in materia di facoltà assunzionali, basato sulla sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul turn over, introducendo una nuova disciplina maggiormente flessibile per il reclutamento di personale. A) regioni a statuto ordinario, art. 33, comma 1, del decreto legge n. 34/2019. A decorrere dal 1° gennaio 2020, le Amministrazioni di altri comparti, che acquisiscono personale in mobilità da tali enti non possono considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali";

RILEVATO che:

- l'art. 29-bis del D.lgs. n. 165/2001 ("Mobilità intercompartimentale"), che testualmente dispone: "Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione";
- il DPCM 26 giugno 2015, attuativo del D.lgs. n. 150/2009 e del D.L. n. 90/2014, che ha definito le suddette tabelle di equiparazione;

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 legge 17 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 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;
- il Regolamento regionale n. 16 del 28 dicembre 2022, per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre pubbliche amministrazioni e per l'autorizzazione all'utilizzo di graduatorie della giunta regionale della Calabria da parte di altre pubbliche amministrazioni;

PRESO ATTO della delibera n. 91/2020, con la quale la sezione di Controllo della regione Liguria precisa che:

- "possano essere esclusi, ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, disciplinate dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019, come specificate dal DM 17 marzo 2020, le spese impegnate per il reclutamento di personale a tempo determinato a valere sui finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, attribuiti dallo Stato ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 109 del 2018, convertito dalla legge n. 162 del 2019;
- Il tenore letterale della disposizione in parola appare coerente con i recenti approdi della giurisprudenza contabile, in base ai quali risulta possibile, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale)";

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;

VISTO:

- l'art. 16 septies comma 2, lett. d) del D.L. n. 146/2021, convertito in L. n. 215/2021, che stabilisce: "per le finalità del presente comma e) al fine di garantire la piena operatività delle attività proprie della gestione sanitaria accentrata (GSA) del servizio sanitario della Regione Calabria ... la Regione Calabria, nel rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa

vigente e a valere sulle risorse del proprio bilancio, è autorizzata, per la gestione della predetta GSA, al reclutamento con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di durata non superiore a trentasei mesi, di 1 unità di personale dirigenziale e di 4 unità di personale non dirigenziale da inquadrare nella categoria D ... Per il medesimo triennio 2022-2024 la Regione Calabria è autorizzata a conferire due incarichi dirigenziali in deroga ai limiti percentuali di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

- la nota prot. n. 255547 del 6 giugno 2023, del Dirigente Generale del Dipartimento “Tutela della salute e Servizi Socio sanitari”, recante ad oggetto “Richiesta attivazione procedure ai sensi dell’art. 16 septies c.2, lett. d) del D.L. n. 146/2021 conv. In L. n. 215 del 17/12/2021 e successive modificazioni ...”;

PRESO ATTO della decisione di esecuzione della Commissione europea del 12 gennaio 2023, che approva il “Programma nazionale capacità per la coesione Assistenza tecnica 2021-2027”, per il sostegno a titolo del fondo europeo di sviluppo regionale del fondo sociale europeo plus nell’ambito dell’obiettivo “Investimenti a favore dell’occupazione e della crescita” in Italia, che prevede, tra l’altro, l’assunzione di personale, nell’ambito della capacità assunzionale dell’Ente e con rimborso delle spese per la durata del Programma;

VISTO:

- il DL n. 13_2023, convertito in LEGGE 21 aprile 2023, n. 41 (“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l’esercizio di deleghe legislative”), che ha introdotto al DL. succitato l’art. 17 bis, che stabilisce: “Per le stesse finalità di cui al comma 17, le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell’articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell’articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all’esito della valutazione positiva dell’attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all’assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all’atto della stabilizzazione”;

PRESO ATTO delle pronunce del Tribunale amministrativo regionale n.134/2022,136/2022, 143/2022;

RITENUTO dover procedere, in ottemperanza a quanto nelle stesse statuito, all’inserimento nella programmazione triennale del fabbisogno 2023-2025, piano assunzionale anno 2023, di n. 3 unità, di cui n. 2 appartenenti all’Area degli operatori esperti ed uno all’Area degli istruttori;

VISTO il d.lgs. 165/2001, che all’art. 16 *Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali* stabilisce, al comma 1 che “I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell’ambito di quanto stabilito dall’articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell’ufficio cui sono preposti anche al fine dell’elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all’articolo 6, comma 4”;

VISTO ALTRESI’ l’estratto del processo verbale del 29 agosto 2023, dal quale nello specifico emerge quanto segue:

“L’assessore Pietropaolo illustra il Piano del fabbisogno di Personale anno 2023, rispetto al quale l’Assessore Gallo rileva che la struttura competente in materia di Agricoltura, Risorse Agroalimentari e Forestazione, in riscontro alla nota del Dipartimento Personale, formulata ai sensi dell’art. 16, comma 1, lett. a-bis del D.lgs. n. 165/2001, aveva richiesto anche unità di categoria D in possesso di diploma di laurea in discipline agronomo forestali. Poiché il profilo specifico (funzionario tecnico agro forestale) è stato approvato solo successivamente rispetto alla suddetta richiesta (deliberazione n. 405 del 10 agosto 2023), ferma restando l’invarianza economica ed il numero delle unità nell’ambito dell’Area di inquadramento, l’Assessore Gallo chiede alla Giunta di voler disporre l’inserimento nel Piano dei fabbisogni proposto, di n. 5 unità con profilo di funzionario tecnico agroforestale, da assumere ai sensi del D.lgs. n. 165/2001, ex art. 35 in sostituzione di altrettante unità previste per la stessa Area.

Il Presidente ritiene che la richiesta dell’Assessore Gallo sia condivisibile e che possa essere soddisfatta attraverso la riduzione di altrettante unità di personale con il profilo di funzionario informatico.

La Giunta esprime il proprio consenso e conferisce incarico al Segretario Generale affinché comunichi la predetta determinazione al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, ai fini dell’immediato aggiornamento del Piano del fabbisogno del personale e della proposta di D.G.R. per consentirne l’approvazione nell’odierna seduta”;

DATO ATTO che con nota prot. n. 133683 del 17 marzo 2022, il Dipartimento Organizzazione e Personale ha indirizzato a tutte le Strutture apicali della Giunta regionale la richiesta di cui al precitato art. 16;

DATO ATTO:

- che con deliberazione n. 118 del 31 marzo 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta regionale della Calabria;
- 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. 272417 del 15 giugno 2023, 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	€ 83.788.947,34

- che l’Amministrazione rispetta il limite previsto dal comma 557 dell’art. 1 della L. n. 296/2006 per la spesa di personale anche nel bilancio di previsione del triennio 2023-2025, come da prospetto che contraddistinto col numero **5** viene allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

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;

RITENUTO dover:

- revocare, alla luce delle nuove esigenze manifestatesi all’interno dell’Amministrazione, anche ai sensi dell’art. 16 del D.lgs. n. 165/2001, i precedenti provvedimenti programmatori nelle parti rimaste inattuati o contrastanti con la presente deliberazione;
- rideterminare la dotazione organica ed approvare la Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2023-2025 ed il Piano assunzionale anno 2023 per come

descritto nel prospetto che, contraddistinto con la lettera A), viene allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

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;
- per come richiesto dal Collegio dei revisori con verbale n. 44 dell'11 agosto 2023, dalla verifica del rispetto del limite previsto dall'art. 5 del DM 3 settembre, trasmessa a mezzo PEC al medesimo Collegio il 22 agosto 2023, la spesa del 2018 risulta pari ad Euro 106.581.866,93 al netto della spesa eterofinanziata di euro 12.976.650,36 secondo la classificazione del rendiconto del 2018, pertanto, è possibile un incremento di spesa di personale di **Euro 21.316.373,38**, laddove la spesa complessiva prevista dal Piano 2023-2025 è pari ad Euro 9.220.607,80.

VISTO:

- il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, con il quale sono stati individuati i Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, che ha definito la composizione del Piano Integrato di attività e Organizzazione, che prevede all'art. 4, "*Sezione Organizzazione e capitale umano*", l'articolazione nelle seguenti sezioni di Programmazione: "*Struttura organizzativa*", "*Organizzazione del lavoro agile*" e "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*";

VISTI:

- il parere e la contestuale asseverazione rilasciati ai sensi del comma 1 dell'art. 33 dl 34/2019 in data 11 agosto 2023 dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. 44 che, allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- la nota prot. n. 359151 del 08 agosto 2023, con la quale il Dipartimento "Economia e Finanze" ha reso il parere sulla copertura finanziaria della proposta di Programmazione triennale del fabbisogno 2023-2025 – art. 33 DL. n. 34/2019, che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

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 stabilisce:
 - Area della Dirigenza 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*";
 - Area del Comparto, all'art. 4, comma 5 che "*Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti*";
- che della proposta di Programmazione triennale fabbisogno di personale 2023-2025, Piano assunzionale 2023, è stata data informativa alle OOSS Area della Dirigenza e del Comparto, ai sensi delle disposizioni di cui ai capoversi precedenti, in data 10 agosto 2023;

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 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. 272417 del 15 giugno 2023, agli atti del Dipartimento medesimo;
- 2 DI RIDETERMINARE** la dotazione organica ed **APPROVARE** la Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2023-2025 ed il Piano assunzionale anno 2023, per come descritti nei prospetti che, contraddistinti con i numeri **3 e 4**, vengono allegati alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 3 DI PRECISARE** che il suddetto Piano di fabbisogno del personale, quale documento assorbito dal PIAO, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1 del DPR n.81, del 30 giugno 2022 modifica la Deliberazione di G.R. n. 118 del 31 marzo 2023, relativamente alla Sezione Organizzazione e capitale umano;
- 4 DI REVOCARE**, alla luce delle nuove esigenze manifestatesi all'interno dell'Amministrazione, anche ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 165/2001, i precedenti provvedimenti programmatori nelle parti rimaste inattuato o contrastanti con la presente deliberazione;
- 5 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 procedurali;
- 6 DI DARE ATTO** che della proposta di Programmazione triennale fabbisogno di personale 2023-2025, Piano assunzionale 2023, 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 Area del Comparto ed Area della Dirigenza in data 10 agosto 2023;
- 7 DI NOTIFICARE** il presente provvedimento a cura del Dipartimento proponente a tutte le Strutture Apicali della Giunta regionale;
- 8 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