



REGIONE CALABRIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Allegato 4 – Piano del fabbisogno del personale

A cura del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane

Approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 113 del 25 marzo 2025



REGIONE CALABRIA

Sezione 3 - *Organizzazione e Capitale umano*

3.1 - *Sottosezione di Programmazione – Struttura organizzativa*

3.1.1 – Organigramma

3.1.2 - Consistenza del personale all'01 febbraio 2025

3.2 - *Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale*

3.2.1 Normativa di riferimento con pareri Sezioni di controllo Corte Conti e indicazioni operative

della Sezione Controllo Corte Conti Calabria per il calcolo della capacità assunzionale

3.2.2 Calcolo valore soglia piano 2024/2026 di cui alla DGR 317/2024

3.2.3 Previsione programmazione fabbisogni del personale 2025/2027

3.2.4 Verifica rispetto spesa lavoro flessibile art. 9 del D.L. n. 78/2010

3.2.5 Verifica del rispetto del comma 557 dell'art. 1 della L.n. 296/2006

3.2.6 Equilibrio di bilancio e sostenibilità finanziaria Programma triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027



REGIONE CALABRIA

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è un complesso atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance (organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini) e ad assicurare, da parte delle pubbliche amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

L'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, poi confluita nell'articolo 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e *perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini*, 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 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*

Questa previsione è stata poi ripresa dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui D.P.R. attuativo (24 giugno 2022, n. 81) ha disposto che *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

L'art. 6 del d.l. n. 80/2021 ("Piano integrato di attività e organizzazione") prevede che:

- per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore;
- Il Piano, di durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra gli altri la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è incluso nella sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO, per la quale il D.M. n. 132/2022, all'art.4 ("Sezione Organizzazione e Capitale umano") reca i contenuti minimali dello stesso, disponendo alla lett. c) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;



REGIONE CALABRIA

2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Inoltre, è utile ricordare che il vigente articolo 6-ter del richiamato D.lgs. 165/01 recante "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" prevede che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per 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 per la predisposizione dei rispettivi Piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva e dall'amministrazione, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

Le linee guida, approvate con il DM dell'8 maggio 2018, stabiliscono che il fabbisogno di personale deve essere frutto di un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il PTFP, definito strumento modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Le medesime linee guida evidenziano che con le modifiche apportate all'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 2001, dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, è stato superato il concetto tradizionale di dotazione organica, inteso non come "contenitore" rigido dal quale partire per l'elaborazione del



REGIONE CALABRIA

PTFP e che influenzava le scelte sul reclutamento in virtù dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, essendo stato 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.

Per dare, quindi, 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 sostenibile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte e non valicabile dallo stesso piano, fermo restando il rispetto dei tetti di spesa del personale imposti alle regioni dalla normativa vigente; nel PTFP la dotazione organica va indicata, quindi, in termini finanziari. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

3.1 - Sottosezione di Programmazione – Struttura organizzativa

La vigente struttura organizzativa della Giunta della Regione Calabria è disciplinata dal Regolamento Regionale n. 12/2022 e s.m.i. ed è stata definita e successivamente modificata sulle base delle specifiche esigenze dell'Amministrazione tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti criteri dettati dall'art. 2, comma 1, D.Lgs n. 165/2001:

- funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali (determinazioni organizzative e misure per la gestione dei rapporti di lavoro da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001 dagli organi preposti alla gestione);
- collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

Lo Statuto della Regione Calabria regionale prevede:

- all'art. 49, comma 3, *“La legge regionale stabilisce i principi relativi all'organizzazione amministrativa regionale in modo da assicurarne funzionalità, efficienza ed economicità nell'acquisizione ed utilizzazione delle risorse, nel rispetto dei principi di professionalità e di responsabilità, anche ai fini della determinazione della dotazione organica nei ruoli, distinti, del Consiglio e della Giunta regionale”*;
- all'art. 50, comma 1, *“Nel rispetto dei criteri fissati dalla legge regionale, l'ordinamento e le attribuzioni delle strutture regionali sono disciplinati da appositi regolamenti di organizzazione, adottati dalla Giunta regionale e, per il Consiglio, dall'Ufficio di Presidenza”*;
- all'art. 50, comma 2, *“La legge ed i regolamenti di organizzazione, nel rispetto del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo e funzioni di gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, disciplinano l'organizzazione regionale ispirandosi a criteri di flessibilità, funzionalità ed*



REGIONE CALABRIA

operatività, con la previsione di formule organizzative funzionali alle esigenze di programmazione e coordinamento dell'azione amministrativa”;

In attuazione delle suddette disposizioni statutarie la legge regionale 7 agosto 2002, n. 31 all'art. 7 (*Ordinamento generale delle strutture regionali*) stabilisce: “1. Ai sensi dell’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), l’ordinamento della struttura organizzativa dell’amministrazione regionale e le relative attribuzioni sono determinate da appositi atti organizzativi assunti, dalla Giunta regionale, nel rispetto dei criteri generali previsti dall’ordinamento giuridico”.

Allo stato l’organigramma della Giunta Regionale, giusto RR n. 12/2022 e s.m.i., si compone di:

- n. 14 Dipartimenti;
- n. 1 UOA denominata “Politiche della montagna, Foreste, Forestazione, Difesa del suolo” equiparata, ai sensi della Legge Regionale 23 aprile 2021 n. 6, alle strutture dipartimentali;
- n. 2 Autorità regionali equiparate alle strutture di livello dipartimentale:
- la Stazione Unica Appaltante istituita ai sensi dell’art. 1 della legge regionale 7 dicembre 2007, n. 26 e s.m.i “Al fine di assicurare la correttezza, la trasparenza e l’efficienza della gestione dei contratti pubblici (...)”;
- l’Autorità di Audit istituita ai sensi e per le finalità di cui alla DGR n.235 del 19 marzo 2008 quale organismo di controllo di II° livello funzionalmente indipendente sia dall’Autorità di Gestione che dall’autorità di Certificazione e posta alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta Regionale;
- n. 103 Settori;
- n. 5 Unità Organizzative Autonome istituite ai sensi dell’art. 7, comma 4, della Legge Regionale n. 31/2002, presso i Dipartimenti di seguito indicati:
 - UOA “COORDINAMENTO DEI PROGRAMMI, DEI PROGETTI STRATEGICI E DELLA CAPACITA’ ISTITUZIONALE – COMUNICAZIONE - UFFICIO STATISTICO” presso il Dipartimento “Programmazione Unitaria”;
 - UOA “OPERE PUBBLICHE E RESILIENZA DEL TERRITORIO” presso il Dipartimento “Infrastrutture e Lavori Pubblici”;
 - UOA “SISTEMA DI ACCOGLIENZA E MONITORAGGIO DEI SERVIZI TURISTICI” presso il Dipartimento “Turismo, Marketing Territoriale, Trasporto pubblico locale e mobilità sostenibile”;
 - UOA “ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA E SOCIO-ASSISTENZIALE – PROGRAMMAZIONE E INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA” presso il Dipartimento “Salute e Welfare”;
 - UOA “VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE” presso il Dipartimento “Ambiente Paesaggio e Qualità Urbana”;

La distribuzione delle funzioni tra i Dipartimenti e tra i settori è definita, ai sensi dell’art. 6 della Legge Regionale n. 7/1996, seguendo i seguenti criteri:

- a) ripartizione delle competenze nella loro interezza, in modo da ridurre concerti ed intese, sovrapposizioni e duplicazioni;
- b) unificazione dei compiti, in modo da rendere evidenti le responsabilità;
- c) assegnazione di funzioni omogenee e complementari alle stesse strutture.



REGIONE CALABRIA

La Giunta Regionale è altresì dotata, quali uffici di diretta collaborazione del Presidente:

- dell'Avvocatura Regionale (ex art.10 della Legge Regionale 13 maggio 1996, n.7, come da ultimo modificata dall'art. 4, comma 3, della Legge Regionale 1 marzo 2022, n.1) che provvede alla tutela legale dei diritti e degli interessi della Regione e rende consultazioni al Presidente, alla Giunta regionale e, su motivata richiesta, ai dirigenti generali dei Dipartimenti della Regione.
- di un Ufficio di Gabinetto istituito ai sensi dell'art. art 6 della Legge Regionale 13 maggio 1996, n.7 e s.m.i. che cura la trattazione degli affari connessi con le funzioni del Presidente, secondo le direttive dallo stesso impartite, ed è di ausilio nei rapporti con gli altri organi regionali, con gli organi statali centrali e periferici, nonché con le formazioni sociali e le comunità locali

Risultano altresì istituiti presso la Giunta Regionale i seguenti organismi indipendenti di controllo interno:

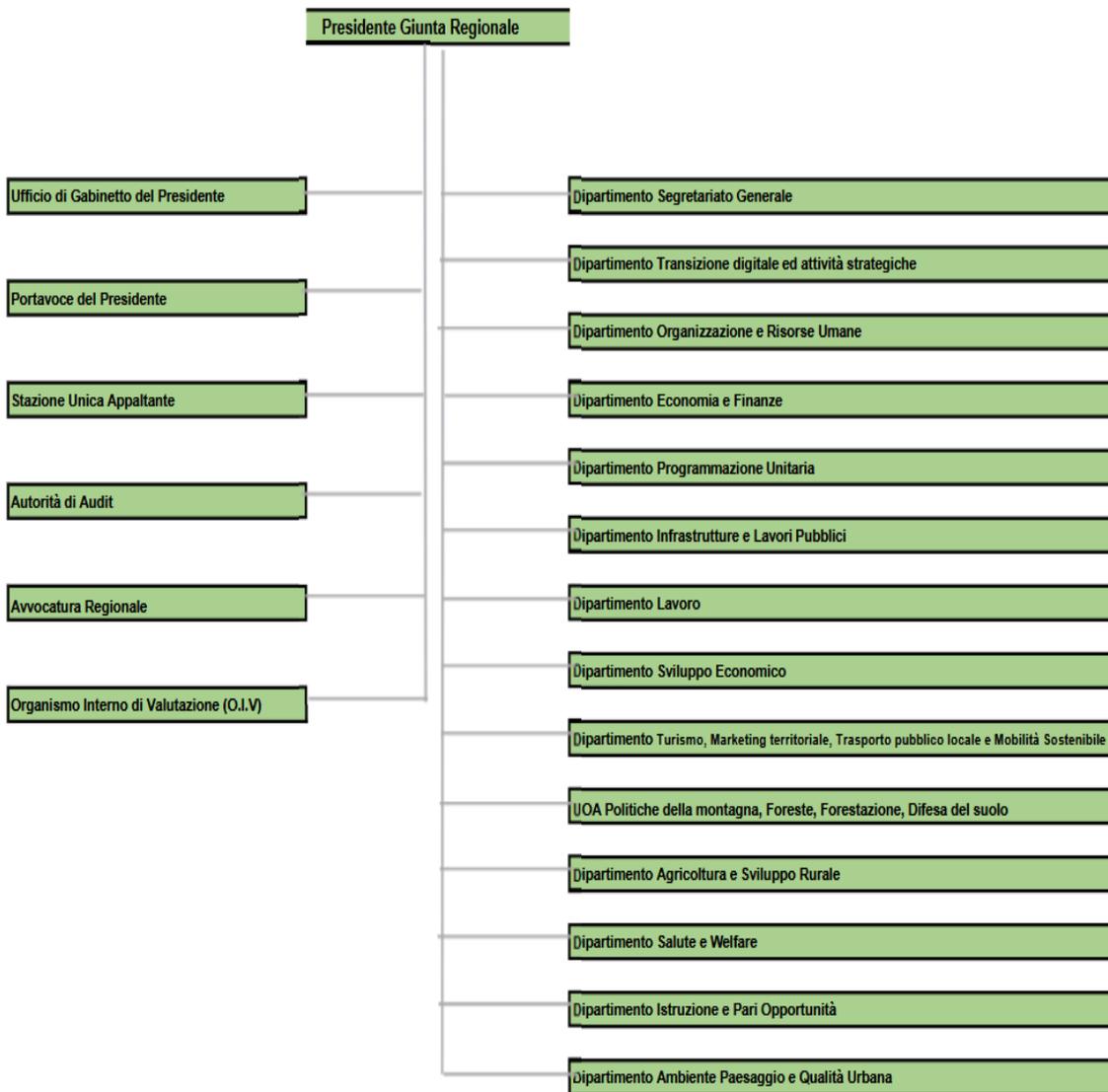
- l'O.I.V. (Organismo indipendente di Valutazione) istituito quale *“organo che opera secondo principi di indipendenza, cui l'ente affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di performance management, nonché la sua corretta applicazione”*; ai sensi dell'art. 31 del Regolamento regionale 6 febbraio 2014 n. 1 e ss.mm.i recante *“Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMiVaP) della Regione Calabria”*
- l'O.RE.CO.L. (Organismo Regionale per i controlli di legalità) istituito ai sensi e per le finalità di cui all'art. 10 della Legge Regionale 1 dicembre 2022, n. 42, rubricata *“Riordino del sistema dei controlli interni e istituzione dell'Organismo regionale per i controlli di legalità”*



REGIONE CALABRIA

3.1.1 - Organigramma

Di seguito la rappresentazione grafica della struttura organizzativa della Giunta regionale



3.1.2 - Consistenza del personale all'01 febbraio 2025

Relativamente alle risorse umane, di cui gli uffici di questa Amministrazione si possono avvalere, si è registrato nel corso dell'ultimo biennio un incremento, grazie alle procedure concorsuali espletate.



REGIONE CALABRIA

Si riporta di seguito la distribuzione del personale per Aree di appartenenza e profili professionali alla data del 01 febbraio 2025

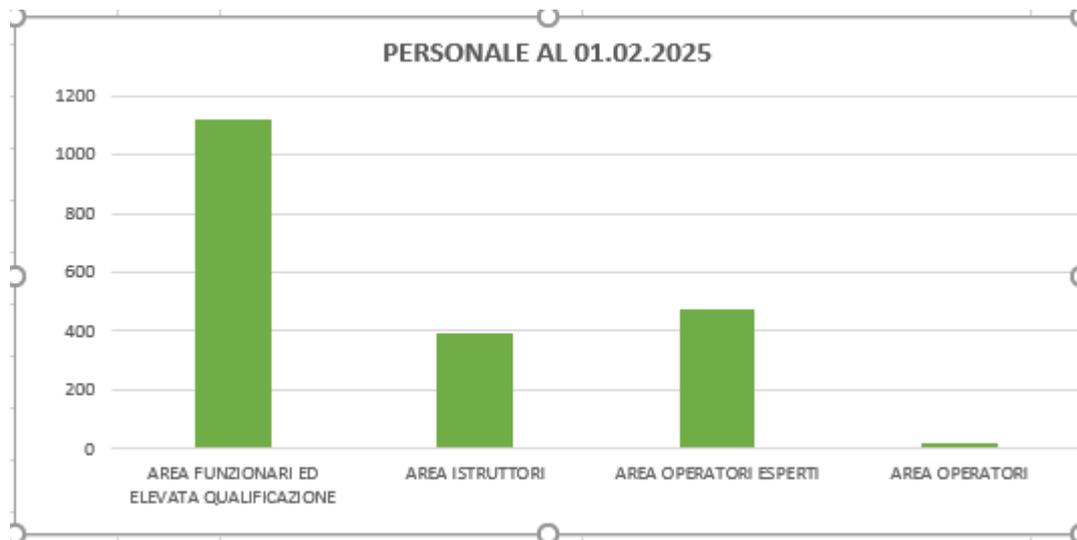
TEMPO INDETERMINATO ALL'1/2/2025		
AREA OPERATORI	OPERATORE	19
	Totale	19
AREA OPERATORI ESPERTI	OP. ESP. DEGLI IMPIANTI TELEF. COMPLESSI	9
	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	428
	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	6
	OPERATORE ESPERTO TECNICO	31
	Totale	474
AREA ISTRUTORI	ISTR. DEI PROCESSI DI APPR. E DEL LAVORO	3
	ISTRUTTORE AGROFORESTALE	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	365
	ISTRUTTORE ECONOMICO	4
	ISTRUTTORE INFORMATICO	2
	ISTRUTTORE TECNICO	14
	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO (ISTRUTTORE)	2
Totale	391	
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	AUDITOR	22
	COORDINATORE DEI SERVIZI DI AUDITING	4
	FUNZ. DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	2
	FUNZION. PER LA TRANSIZIONE ENERGETICA	4
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	738
	FUNZIONARIO AVVOCATO PATROCINANTE	21
	FUNZIONARIO ECONOMICO	3
	FUNZIONARIO INFORMATICO	7
	FUNZIONARIO ISPETTORE FITOSANITARIO	1
	FUNZIONARIO STATISTICO	1
	FUNZIONARIO TECNICO	200
	FUNZIONARIO TECNICO AGROFORESTALE	1
	FUNZIONARIO TECNICO AGRONOMO	7
	FUNZIONARIO TECNICO GEOLOGO	2
	FUNZIONARIO TECNICO IDRAULICO	7
	FUNZIONARIO TECNICO PER L'AMBIENTE	3
	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE	53
	SPECIALISTA COMUNICAZIONE	1
	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE	2
	SPECIALISTA IN SERVIZI PER IL LAVORO	21
SPECIALISTA INFORMATICO	6	
Totale	1106	



REGIONE CALABRIA

TEMPO DETERMINATO ALL' 1/2/2025		
AREA ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2
	Totale	2
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ESPERTO IN GESTIONE, RENDICONDAZIONE E CONTROLLO	1
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	5
	FUNZIONARIO ECONOMICO	4
	FUNZIONARIO ESPERTO PROG.NE GEST. VIG. FONDI COM. AIUTI DI STATO	1
	Totale	11

Il grafico che segue fornisce la rappresentazione in termini di rapporto quantitativo tra le diverse Aree



Il numero complessivo dei Dirigenti è pari a 93, di cui n. 83 a tempo indeterminato e n. 10 a termine



REGIONE CALABRIA

3.2 - Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale

L'elaborazione del documento di programmazione di fabbisogno di personale 2025-2027 è stata avviata presso la Giunta della Regione Calabria mediante la richiesta, prot. n. 742045 del 26 novembre 2024 ex art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D.lgs. 165/2001, trasmessa a tutte le Direzioni della Giunta regionale, di proporre le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio.

In tale ottica, pertanto, risulta essere determinante e propulsivo il ruolo della dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di definire il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, per come previsto dalle sopra citate linee guida.

Con nota prot. n. 742055 del 26 novembre 2024 è stato poi chiesto ai dirigenti Apicali di verificare la sussistenza di situazioni di esubero o soprannumero, laddove, ai sensi del D.lgs. n. 165/2001, art. 33 (*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*):

- comma 1: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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”;*
- 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”.*

Non sussistendo, pertanto, situazioni di soprannumero, si è proceduto alla predisposizione del Piano (**Allegato n. 1**) 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 e del suddetto Piano è stata fornita, in data 07/03/2025 informazione alle OO.SS. del Comparto e della Dirigenza, 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”*) e dei CCNL Funzioni locali - Area della Dirigenza (art. 4, comma 4 *“... sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001”*) ed Area del Comparto, art. 4, comma 5 (*“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”*).



REGIONE CALABRIA

Il Piano prevede, nello specifico, le assunzioni:

- sulla base delle risultanze emerse dal prospetto informativo disabili, elaborato in data 24 gennaio 2025 di n.17 unità (n. 10 istruttori e n. 7 operatori esperti), ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (*“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*), art. 1 e successiva direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 (*“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”*), mediante scorrimento di graduatoria ex D.lgs. n. 165/2001, art. 35, comma 5 ter e n. 4 unità Area degli operatori, ai sensi dell’art. 18 della suddetta legge, utilizzano l’elenco di cui al decreto n. 16595 del 15 novembre 2023 l’Amministrazione regionale;
- di n. 1 unità di personale a termine, mediante procedura selettiva (ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001), utilizzando le *Risorse statali ex art. 53 del Codice del Terzo Settore assegnate alla Regione Calabria. Programmazione utilizzo delle risorse trasferite alla Regione per l’istituzione, l’avvio ed il funzionamento dell’ufficio regionale di “registro unico nazionale del terzo settore” (RUNTS) (Decreto legislativo 3 luglio 20217, n. 117) – annualità 2019/2022 – DM n. 167 del 3 ottobre 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali*, giusta richiesta del Dipartimento Salute e Welfare prot. n. 64600 del 30 gennaio 2025;
- di 3 unità Dirigenziali con contratto di lavoro a termine, mediante procedura ex D.lgs. n. 165/2001, artt. 19, commi 5-bis e 6, nonché art. 1, c. 15, d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla l. n. 113/2021 e/o (*“le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, impegnate nell’attuazione del PNRR possono derogare, fino a raddoppiarle, alle percentuali di cui all’articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini della copertura delle posizioni dirigenziali vacanti relative a compiti strettamente e direttamente funzionali all’attuazione degli interventi del Piano) e/o a tempo indeterminato, ai sensi del Regolamento regionale n. 16 del 28 dicembre 2022, che disciplina l’utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre pubbliche amministrazioni;*
- la stabilizzazione di n. 2 unità di personale, appartenente all’Area dei Funzionari e dell’elevata qualificazione, mediante l’applicazione dell’art. 50, comma 17 bis, del Decreto Legge 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, che prevede *“17-bis. 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”*;



REGIONE CALABRIA

- lo scorrimento di graduatoria ex D.lgs. n. 165/2001, art. 35, comma 5 ter di n. 34 unità di personale, appartenenti all'Area degli Istruttori, ai sensi della legge 28 marzo 2019, n. 26 e del successivo decreto ministeriale n. 74 del 28 giugno 2019, giusta nota del Dipartimento Lavoro prot. n. 85863 del 10 febbraio 2025
- il rientro, ai sensi del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, art. 26 (Ricostituzione del rapporto di lavoro), comma 1, che prevede *“Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro”* di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori ed assunta per il Potenziamento dei Centri per l'impiego (ex L. 26/2019 e successivo DM 74/2019), giusta nota del Dipartimento Lavoro prot. n. 85863 del 10/02/2025;
- l'assunzione per il Potenziamento Centri per l'impiego ex D.lgs. n. 165/2001, art. 35 di n. 19 unità, appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, ai sensi della legge 28 marzo 2019, n. 26 e del successivo decreto ministeriale n. 74 del 28 giugno 2019, giusta nota del Dipartimento Lavoro, prot. n. 111653 del 20/02/2025

3.2.1 Normativa di riferimento con pareri Sezioni di controllo Corte Conti e indicazioni operative della Sezione Controllo Corte Conti Calabria per il calcolo della capacità assunzionale

L'art. 33, comma 1, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, stabilisce che, *“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*



REGIONE CALABRIA

conseguimento nell'anno 2025, del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al predetto 100 per cento”;

Con il DPCM 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, sono stati individuati 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;

La Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Calabria, nella relazione annessa alla Delibera di Parifica del Rendiconto Regionale esercizio 2022, nel punto 8.2.1 riguardante le dinamiche intervenute nella spesa del personale ed, in particolare, nell'esaminare la capacità assunzionale dell'Ente, *"ha invitato la Regione ad adottare sistemi di calcolo della capacità assunzionale uniforme sia per la Giunta che per il Consiglio, onde evitare che una eccessiva dilatazione della spesa in materia possa in futuro pregiudicare la sostenibilità finanziaria"*.

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, con deliberazione n. 15/2021, 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”;*



REGIONE CALABRIA

La Corte dei conti - Sezione di controllo per la Lombardia con deliberazioni nn. 74/PAR, 93/PAR, 98/PAR e 109/PAR del 2020, I, 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”*;

Infine l’art.14 del D.L. n.176 del 18/11/2022 ha interpretato il comma 1 dell’articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 *“nel senso che le entrate correnti sono calcolate sulla base della media degli accertamenti dei primi tre Titoli degli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, escludendo gli accertamenti vincolati di cui alla tipologia 102 “Tributi destinato al finanziamento della sanità”, del Titolo I, “entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa”, e al Fondo nazionale dei trasporti, di cui all’articolo 16-bis del decreto legge 6 luglio 202 n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e al netto dell’accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo credito di dubbia esigibilità”* Quindi la nuova interpretazione del comma 1 dell'art. 33 del DL n.34/2019 con il richiamato D.L. n.176 del 18/11/2022 , esclude dalle entrate solo gli accertamenti vincolati di cui alla tipologia 102 "Tributi destinati al finanziamento della Sanità" del Titolo 1 "Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa" ed al Fondo Nazionale dei Trasporti;

3.2.2 Calcolo valore soglia piano 2024/2026 di cui alla DGR 317/2024

Sulla base delle richiamate indicazioni della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Calabria nel giudizio di parifica del rendiconto regionale 2022 che ha invitato la Regione ad adottare sistemi di calcolo della capacità assunzionale uniforme sia per la Giunta che per il Consiglio, la Giunta regionale con delibera n. 317 del 21/06/2024, dovendo adottare un calcolo uniforme di Giunta e Consiglio ed in ragione della mancata approvazione del Rendiconto del Consiglio regionale e quindi del rendiconto consolidato di Giunta-Consiglio anno 2023, ha proceduto all’approvazione del Programma Triennale del fabbisogno del personale, triennio 2024-2026 mediante la verifica del valore soglia prudenzialmente effettuando una doppia verifica, ovvero sia su valori assunti dal rendiconto consolidato (Giunta e Consiglio) triennio 2020-2022, e sia su valori consolidati triennio 2021-2023 specificando che per l’anno 2023 erano stati preconsolidati i dati della Giunta sulla base del rendiconto 2023 approvato con DGR n. 204/2024 e i dati definitivi del Consiglio il cui rendiconto era in corso di approvazione (parere Collegio Revisori al riaccertamento ordinario verbale n. 25/2024).

In particolare per la verifica ed il calcolo del valore soglia, triennio 2021/2023, determinato sui valori preconsolidati con i dati della Giunta sulla base del rendiconto 2023 approvato con DGR n. 204/2024 e i dati definitivi del Consiglio il cui rendiconto era in corso di approvazione, si è proceduto alla determinazione riportata nelle seguenti tabelle:

TABELLA ENTRATE: media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti degli esercizi 2021/2022/2023 di Giunta e Consiglio escludendo *le Entrate di cui alla tipologia 102 “Tributi destinato al finanziamento della sanità”, le Entrate relative al Fondo nazionale dei trasporti e al netto dell’accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo credito di dubbia esigibilità”*. Dati della Giunta con approvazione Rendiconto 2023 e Consiglio regionale con dati di pre-chiusura esercizio finanziario 2023:



REGIONE CALABRIA

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2023 GIUNTA DGR 204/2024	ACCERTAMENTI 2023 CONSIGLIO PRE- CHIUSURA	ACCERTAMENTI 2023 GIUNTA E CONSIGLIO
TITOLO 1	4.638.227.042,73		4.638.227.042,73
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	-3.921.024.085,50		-3.921.024.085,50
RIFIUTI capitolo E1103000301	0,00		
TOTALE TITOLO 1	717.202.957,23		717.202.957,23
TITOLO 2	1.019.139.302,74	131.198,28	1.019.270.501,02
- TPL	-233.529.558,01		-233.529.558,01
RIFIUTI			
SANITA'			
RISTORO MINORI ENTRATE IN AVANZO			
ENTRATE APQ PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE			
ENTRATE COMUNITARIE PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE			
ENTRATE STATO E ALTRI SOGGETTI PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE	-7.681.489,20		-7.681.489,20
ENTRATE CENTRI PER L'IMPIEGO			
TOTALE TITOLO 2	777.928.255,53	131.198,28	778.059.453,81
TITOLO 3	66.506.605,69	2.979.990,08	69.486.595,77
RIFIUTI			
SANITA'			
TOTALE TITOLO 3	66.506.605,69	2.979.990,08	69.486.595,77
TOTALE ENTRATE CORRENTI NETTE (1+2+3)	1.561.637.818,45	3.111.188,36	1.564.749.006,81
FCDE	-68.046.091,97		-68.046.091,97

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2021	ACCERTAMENTI 2022	ACCERTAMENTI 2023
TITOLO 1	4.509.391.682,89	4.476.150.196,00	4.638.227.042,73
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	-3.789.817.426,90	-3.819.863.756,82	-3.921.024.085,50
RIFIUTI capitolo E1103000301	0,00	0,00	
TOTALE TITOLO 1	719.574.255,99	656.286.439,18	717.202.957,23
TITOLO 2	871.363.639,85	990.300.638,74	1.019.270.501,02
- TPL	-227.819.391,10	-215.246.163,20	-233.529.558,01
RIFIUTI			
SANITA'			
RISTORO MINORI ENTRATE IN AVANZO			
ENTRATE APQ PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE D PERSONALE	-853.139,17		
ENTRATE COMUNITARIE PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE	-4.794.885,30		
ENTRATE STATO E ALTRI SOGGETTI PER LA QUOTA CH FINANZIA SPESE DI PERSONALE	-310.446,12	-4.152.727,75	-7.681.489,20
ENTRATE CENTRI PER L'IMPIEGO	-12.827.747,73		
TOTALE TITOLO 2	624.758.030,43	770.901.747,79	778.059.453,81
TITOLO 3	37.566.689,96	42.999.083,60	69.486.595,77
RIFIUTI			



REGIONE CALABRIA

SANITA'			
TOTALE TITOLO 3	37.566.689,96	42.999.083,60	69.486.595,77
TOTALE ENTRATE CORRENTI NETTE (1+2+3)	1.381.898.976,38	1.470.187.270,57	1.564.749.006,81
VALORE MEDIO DELLE ENTRATE 2021-2022-2023			1.472.278.417,92
FCDE			-68.046.091,97
VALORE MEDIO DELLE ENTRATE al netto del FCDE bilancio iniziale di parte corrente			1.404.232.325,95

TABELLA SPESA E CALCOLO VALORE SOGLIA: riepilogo spesa di personale del rendiconto Giunta e Consiglio 2023, spesa del macroaggregato 101, redditi da lavoro dipendente e del macroaggregato 01.03.02.12. Nel calcolo della spesa della Giunta sono state escluse le spese di personale eterofinanziate di cui all'art. 57 comma 3 septies del DL 104/2020. Si sottolinea che nel calcolo delle spese di personale eterofinanziate, in via prudenziale sono state inserite solo quelle di cui all'art. 57 comma 3 septies del DL 104/2020 e non anche quelle destinate a forme incentivanti del personale sempre con risorse eterofinanziate per come risultavano contabilizzate nella DGR 432/2023. Nel calcolo della spesa del Consiglio sono state escluse le spese per il personale dei Gruppi consiliari per come comunicato con nota prot. n.11319 del 04/06/2024. Determinazione valore soglia:

SPESE PER IL PERSONALE GIUNTA E CONSIGLIO MACROAGGREGATO U.1.01 ANNO 2023	131.446.457,84
SPESE PER IL PERSONALE CONSIGLIO REGIONALE MACROAGGREGATO U.1.03.02.12 ANNO 2023	3.692.079,54
SPESE PER IL PERSONALE GIUNTA REGIONALE MACROAGGREGATO U.1.03.02.12 ANNO 2023	186.155,09
SPESE GIUNTA DI NATURA VINCOLATA PER ASSUNZIONI – ART. 57 COMMA 3 SEPTIES DL 104/2020	-7.681.489,20
TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO DELLA SPESA DI NATURA VINCOLATA	127.643.203,34
MEDIA ENTRATE GIUNTA CONSIGLIO 2021-2023	1.404.232.325,95
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	9,09%
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 PER VALORE SOGLIA)	161.486.717,48
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO GIUNTA E PRE-CHIUSURA CONSIGLIO ESERCIZIO 2023	33.843.514,14

Pertanto dal raffronto delle sopra riportate tabelle i cui calcoli sono stati effettuati con i dati del Rendiconto della Giunta DGR 204/2024 ed i dati del Consiglio di pre-chiusura esercizio finanziario 2023: risultava quantificato il **valore soglia del 9,09%** con una capacità assunzionale massima teorica di euro 33.843.514,14.

Sulla base del valore soglia determinato, la previsione della spesa complessiva del *Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026* di Giunta e Consiglio è stata di Euro 3.873.624,15 così suddivisa:

- Consiglio regionale: spesa prevista della Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026 Euro 1.440.422,60 comunicata con nota prot. n. 7462 del 04 aprile 2024, così distinta:
 - anno 2024 € 719.917,38
 - anno 2025 € 292.142,54
 - anno 2026 € 428.362,68”.



REGIONE CALABRIA

- Giunta regionale: DGR n.317/2024 spesa prevista della Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026 Euro 2.433.201,55 interamente prevista nell'annualità 2024;

Pertanto sulla base dell'ultimo rendiconto approvato 2023 della Giunta regionale con DGR 204/2024 e dei dati pre-chiusura esercizio finanziario 2023 del Consiglio regionale il valore soglia **di Giunta e Consiglio regionale** del triennio 2021/2023 è stato del 9,09%, **determinando una capacità assunzionale pari ad Euro 33.843.514,14**. Tale valore percentuale del 9,09% è risultato inferiore rispetto al limite della percentuale massima prevista dalla fascia demografica, di cui alla lett. b dell'art. 3 del DPCM 3 settembre 2019 (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 DPCM 3/9/2019) del 11,50%. Inoltre la spesa del personale del 2023 complessiva pari ad Euro 127.643.203,34 sommata alla spesa della programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026 di Giunta e Consiglio regionale pari ad Euro 3.873.624,15 rapportata al totale della media delle Entrate del triennio 2021-2023 pari ad Euro 1.404.232.325,95 ha determinato la percentuale del 9,37% il cui valore risulta inferiore al 11,50%.

Successivamente con DGR n. 400 del 30/07/2024 è stato approvato il rendiconto consolidato dell'anno 2023 della regione Calabria – articolo 11, comma 8, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 in seguito approvato dal Consiglio regionale con il Rendiconto generale del 2023 con Legge regionale 7 agosto 2024 n. 33.

Nuovo calcolo valore soglia su Rendiconto generale 2023 consolidato.

In ragione dell'avvenuta approvazione del rendiconto generale 2023 e quindi del rendiconto consolidato, il nuovo Programma triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 dovrà tenere conto dei dati del rendiconto consolidato dell'anno 2023 procedendo alla determinazione del valore soglia riportato nelle seguenti tabelle:

TABELLA ENTRATE: media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti degli esercizi 2021/2022/2023 di Giunta e Consiglio escludendo *le Entrate di cui alla tipologia 102 "Tributi destinato al finanziamento della sanità", le Entrate relative al Fondo nazionale dei trasporti e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del fondo credito di dubbia esigibilità"*:

ENTRATE RENDICONTO CONSOLIDATO	ACCERTAMENTI 2023 GIUNTA	ACCERTAMENTI 2023 CONSIGLIO	ACCERTAMENTI 2023 GIUNTA E CONSIGLIO
TITOLO 1	4.638.227.042,73		4.638.227.042,73
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	-3.921.024.085,50		-3.921.024.085,50
RIFIUTI capitolo E1103000301	0,00		
TOTALE TITOLO 1	717.202.957,23		717.202.957,23
TITOLO 2	1.019.139.302,74	283.980,28	1.019.423.283,02
- TPL	-233.529.558,01		-233.529.558,01
RIFIUTI			
SANITA'			
RISTORO MINORI ENTRATE IN AVANZO			
ENTRATE APQ PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE			
ENTRATE COMUNITARIE PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE			



REGIONE CALABRIA

ENTRATE STATO E ALTRI SOGGETTI PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE	-7.681.489,20		-7.681.489,20
ENTRATE CENTRI PER L'IMPIEGO			
TOTALE TITOLO 2	777.928.255,53	131.198,28	778.212.235,81
TITOLO 3	66.506.605,69	2.979.990,08	69.486.595,77
RIFIUTI			
SANITA'			
TOTALE TITOLO 3	66.506.605,69	2.979.990,08	69.486.595,77
TOTALE ENTRATE CORRENTI NETTE (1+2+3)	1.561.637.818,45	3.111.188,36	1.564.901.788,81
FCDE	-68.046.091,97		-68.046.091,97

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2021	ACCERTAMENTI 2022	ACCERTAMENTI 2023
TITOLO 1	4.509.391.682,89	4.476.150.196,00	4.638.227.042,73
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	-3.789.817.426,90	-3.819.863.756,82	-3.921.024.085,50
RIFIUTI capitolo E1103000301	0,00	0,00	
TOTALE TITOLO 1	719.574.255,99	656.286.439,18	717.202.957,23
TITOLO 2	871.363.639,85	990.300.638,74	1.019.423.283,02
- TPL	-227.819.391,10	-215.246.163,20	-233.529.558,01
RIFIUTI			
SANITA'			
RISTORO MINORI ENTRATE IN AVANZO			
ENTRATE APQ PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE	-853.139,17		
ENTRATE COMUNITARIE PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE	-4.794.885,30		
ENTRATE STATO E ALTRI SOGGETTI PER LA QUOTA CHE FINANZIA SPESE DI PERSONALE	-310.446,12	-4.152.727,75	-7.681.489,20
ENTRATE CENTRI PER L'IMPIEGO	-12.827.747,73		
TOTALE TITOLO 2	624.758.030,43	770.901.747,79	778.212.235,81
TITOLO 3	37.566.689,96	42.999.083,60	69.486.595,77
RIFIUTI			
SANITA'			
TOTALE TITOLO 3	37.566.689,96	42.999.083,60	69.486.595,77
TOTALE ENTRATE CORRENTI NETTE (1+2+3)	1.381.898.976,38	1.470.187.270,57	1.564.901.788,81
VALORE MEDIO DELLE ENTRATE 2021-2022-2023			1.472.329.345,25
FCDE			-68.046.091,97
VALORE MEDIO DELLE ENTRATE al netto del FCDE bilancio iniziale di parte corrente			1.404.283.253,28

TABELLA SPESA E CALCOLO VALORE SOGLIA: riepilogo spesa di personale del rendiconto consolidato 2023 e calcolo valore soglia. Spesa macroaggregato 101, redditi da lavoro dipendente e, macroaggregato 01.03.02.12. Nel calcolo della spesa della Giunta vengono escluse le spese di personale etero finanziate per un importo di Euro 7.681.489,20 di cui all'art. 57 comma 3 septies del DL 104/2020 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



REGIONE CALABRIA

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, 20 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". 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.

Nel calcolo delle spese di personale etero finanziate, in via prudenziale sono state inserite solo quelle di cui all'art. 57 comma 3 septies del DL 104/2020 e non anche quelle destinate a forme incentivanti del personale sempre con risorse etero-finanziate per come risultavano contabilizzate nella DGR 432/2023. Nel calcolo della spesa del Consiglio sono state escluse le spese per il personale dei Gruppi consiliari per come comunicato con nota prot. n.11319 del 04/06/2024. Determinazione valore soglia:

SPESE PER IL PERSONALE GIUNTA E CONSIGLIO MACROAGGREGATO U.1.01 ANNO 2023	131.664.022,14
SPESE PER IL PERSONALE CONSIGLIO REGIONALE MACROAGGREGATO U.1.03.02.12 ANNO 2023	3.692.079,59
SPESE PER IL PERSONALE GIUNTA REGIONALE MACROAGGREGATO U.1.03.02.12 ANNO 2023	186.155,09
SPESE GIUNTA DI NATURA VINCOLATA PER ASSUNZIONI – ART. 57 COMMA 3 SEPTIES DL 104/2020	-7.681.489,20
TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO DELLA SPESA DI NATURA VINCOLATA	127.860.767,64
MEDIA ENTRATE GIUNTA CONSIGLIO 2021-2023	1.404.283.253,28
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	9,11%
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 PER VALORE SOGLIA)	161.492.574,13
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE RENDICONTO CONSOLIDATO ESERCIZIO 2023	33.631.806,49

Pertanto, dalla lettura delle sopra riportate tabelle, con i dati del Rendiconto consolidato 2023, risulta quantificato il **valore soglia del 9,11%** con una capacità assunzionale massima teorica di euro 33.631.806,49. Tale valore percentuale del 9,11% risulta inferiore rispetto al limite della percentuale massima prevista dalla fascia demografica, di cui alla lett. b dell'art. 3 del DPCM 3 settembre 2019 (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 DPCM 3/9/2019) del 11,50%.

Determinazione spesa massima consentita programmazione 2025/2027

La determinazione della spesa massima teorica consentita per la nuova programmazione 2025/2027, è stata calcolata procedendo alla riduzione dalla capacità assunzionale teorica massima pari ad euro 33.631.806,49 (calcolata dalla differenza tra la spesa teorica consentita applicando il valore soglia del 11,50% e la spesa del rendiconto consolidato 2023) l'importo complessivo di Euro 3.509.078,77, quest'ultimo risultante dalla sommatoria della spesa del personale della programmazione triennale delle Giunta regionale prevista con DGR 317/2024 di Euro 2.433.201,55, la spesa prevista di Euro 355.959,84 comprensivo di oneri contributivi di cui alla DGR n. 692 del 29/11/2024 di modifica della DGR n. 317/2024 per l'assunzione di due dirigenti generali a tempo determinato ex art.19 comma 6



REGIONE CALABRIA

D.Lgs n.165/2001 in sostituzione due unità assunte sempre a tempo determinato, la spesa prevista per programma assunzionale annualità 2024 del Consiglio regionale di Euro 719.917,38, per come di seguito riportato:

DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE RENDICONTO CONSOLIDATO ESERCIZIO 2023	33.631.806,49
PROGRAMMA ASSUNZIONI 2024 DGR N.317/24 GIUNTA REGIONALE	-2.433.201,55
PROGRAMMA ASSUNZIONI 2024 DGR N. 692/24 GIUNTA REGIONALE	-355.959,84
PROGRAMMA ASSUNZIONI 2024 CONSIGLIO REGIONALE	-719.917,38
SPESA TEORICA CONSENTITA PROGRAMMA 2025/2027	30.122.727,72

3.2.3 Previsione programmazione fabbisogni del personale 2025/2027

La nuova programmazione dei fabbisogni del personale 2025/2027 del Consiglio e della Giunta regionale ammonta complessivamente ad Euro 3.688.051,86, così ripartita:

- Consiglio regionale: con nota del 31/01/2025 recante ad oggetto "Trasmissione dati per la definizione del Piano dei Fabbisogni del Personale" è stato comunicato che "la spesa complessiva a lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione ed al netto dell'IRAP da prevedere nel Piano dei Fabbisogni nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di Bilancio:

-anno 2025 €. 917.669,28

-anno 2026 €. 270.474,31

-anno 2027 /////

Spesa Complessiva € 1.188.143,59

- Giunta regionale: spesa complessiva comprensiva dei contributi a carico dell'Amministrazione ed al netto dell'IRAP prevista nel Piano dei Fabbisogni 2025/2027 nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di Bilancio:

-anno 2025 €. 1.217.404,62

-anno 2026 €. /////

-anno 2027 /////

Spesa Complessiva € 1.217.404,62

- Giunta regionale dirigenti a tempo determinato: La programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 prevede anche la copertura degli incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art.19 comma 6 D.Lgs n.165/2001 che andranno in scadenza nel triennio 2025/2027 e della contestuale previsione di nuovi affidamento degli incarichi. In particolare trattasi di 3 incarichi di dirigenza generale e di n.6 incarichi di dirigente di settore, le cui scadenze nel triennio 2025/2027 complessivamente determinano un risparmio di Euro 1.282.503,65 comprensivo di contributi. Tale risparmio determina una corrispondente capacità finanziaria nella programmazione 2025/2027 specificatamente finalizzata ad assunzioni dirigenziali a tempo determinato nelle seguenti annualità:

-anno 2025 €. 711.159,15 previsione incarichi a T.D. di n. 2 dirigenti generali e di n. 3 dirigenti di settore

-anno 2026 €. 571.344,50 previsione incarichi a T.D. di n. 1 dirigente generale e di n. 3 dirigenti di settore.



REGIONE CALABRIA

Verifica rispetto limite valore soglia con nuova programmazione dei fabbisogni.

La determinazione della percentuale del valore soglia, che dovrà tenere conto della spesa della nuova programmazione dei fabbisogni del personale 2025/2027 pari ad Euro 3.688.051,86, è dato dalla sommatoria della spesa del personale di Giunta e Consiglio del rendiconto consolidato 2023 pari ad Euro 127.860.767,64, della spesa della programmazione 2024/2026 pari ad Euro 3.509.078,77 e della spesa della nuova programmazione 2025/2027 di Euro 3.688.051,86 per un valore complessivo della spesa di personale di Euro 135.057.898,27.

Tale valore rapportato al totale della media delle Entrate del triennio 2021-2023 pari ad Euro 1.404.283.253,28 determina la percentuale del 9,62% il cui valore risulta inferiore al valore soglia massimo consentito del 11,50%.

Capacità finanziaria di sostenimento della programmazione della Giunta

La dimostrazione della capacità finanziaria della Giunta regionale della sostenibilità del Programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 è stata effettuata tenendo conto delle previsioni di risparmio nel triennio 2025/2027 derivanti dalle Cessazioni dal servizio dei dipendenti a tempo indeterminato per collocamento in quiescenza per limiti di età anagrafica senza tener conto degli eventuali ulteriori pensionamenti per raggiungimento dell'età contributiva su richiesta da parte dei dipendenti entro il compimento dei 67 anni di età anagrafica, dai quali ne potrà derivare un ulteriore risparmio. Si riportano le previsioni di risparmio suddivise per annualità:

- Cessazioni anno 2025 sono previste cessazioni per pensionamenti, che consentiranno un risparmio di spesa annuo di Euro 1.502.449,25 comprensivi di oneri contributivi;
- Cessazioni anno 2026 sono previste cessazioni per pensionamenti, che consentiranno un risparmio di spesa annuo di Euro 1.924.795,43 comprensivi di oneri contributivi;
- Cessazioni anno 2027 sono previste cessazioni per pensionamenti, che consentiranno un risparmio di spesa annuo di Euro 1.824.146,04 comprensivi di oneri contributivi;

Le previsioni per il triennio 2025-2027 di cessazioni dal servizio per pensionamenti per limiti di età anagrafica sono complessivamente n.163, per come di seguito ripartite:

AREE	2025	2026	2027
OPERATORE	0	4	0
OPERATORE ESPERTO	15	18	17
ISTRUTTORE	10	13	17
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	23	16	24
DIRIGENTI	1	4	1
TOTALE 2025-2027	49	55	59

Pertanto, fermo restando l'attuale disponibilità finanziaria del bilancio di previsione 2025-27 sui capitoli destinati al pagamento degli stipendi con risorse autonome, tenendo conto dei risparmi sulle cessazioni 2025, 2026 e 2027 per come sopra specificate e dal piano dei Fabbisogni 2025/2027 di cui al presente programma, si prevede che nel triennio si avranno le seguenti economie di spesa:



REGIONE CALABRIA

- Anno 2025 previsione economia annuale di Euro 4.567.855,83 sulla quale viene previsto il piano assunzionale 2025 di Euro 1.217.404,62 ed assunzioni dirigenti a tempo determinato di Euro 711.159,15 con una previsione economia finale di Euro 2.639.292,06;
- Anno 2026 previsione iniziale economia Euro 2.639.292,06 sulla quale è stata prevista la spesa per accantonamento per adeguamento contrattuale e la previsione di assunzione dirigenti a tempo determinato di Euro 571.344,50 con una previsione economia finale di Euro 1.778.212,85;
- Anno 2027 previsione iniziale economia Euro 1.778.212,85 sulla quale è stata prevista la spesa per accantonamento per adeguamento contrattuale, nessuna previsione di assunzioni con una previsione economia finale Euro 198.374,12;

3.2.4 Verifica rispetto spesa lavoro flessibile art. 9 del D.L. n. 78/2010

Una ulteriore verifica necessaria per la definizione del presente programma ha riguardato il rispetto della spesa massima per lavoro flessibile 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. Per la Giunta regionale 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 rispetta la spesa per rapporti di lavoro flessibile prevista per il triennio 2025-2027 prevista nell'importo di € 2.904.364,78.

3.2.5 Verifica del rispetto del comma 557 dell'art. 1 della L.n. 296/2006

La verifica del rispetto del limite previsto dal comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, sia sul rendiconto 2023 che sul bilancio previsionale 2025-27 sui dati estratti alla data del 06-02-2025 riportata le seguenti risultanze:

MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 143.588.748,40
SPESA GIUNTA ULTIMO RENDICONTO 2023	€ 102.861.143,09
SPESA GIUNTA BILANCIO PREVISIONE 2025-2027	€ 108.320.076,55

3.2.6 Equilibrio di bilancio e sostenibilità finanziaria Programma triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027.

Con nota prot. 155516 del 11/03/2025 il Dipartimento Economia e Finanze ha rilasciato il parere sulla copertura finanziaria della proposta di Piano assunzionale 2025/2027 – art. 33 D.L.34/2019 nel quale risulta attestato al punto 3) di pagina 6 che *“ad oggi non è necessaria alcuna variazione di bilancio tesa ad incrementare la dotazione degli stanziamenti dei capitoli afferenti a spese di personale da risorse autonome.”*, inoltre, nello stesso parere al punto 5 di pagina 7, viene garantito il rispetto dell'equilibrio di bilancio.



REGIONE CALABRIA

La copertura finanziaria del programma di assunzioni che grava sulle risorse autonome risulta prevista nei capitoli madre U0100310101 per competenze, U0100310103 per contributi, U1201014101 per Irap suddivisi in ulteriori capitoli per missioni e programmi del bilancio di previsione 2025/2027.

La copertura finanziaria del programma di assunzioni che grava sulle risorse eterofinanziate risulta prevista nei seguenti capitoli:

- Programma assunzioni Potenziamento Centro per l'impiego Legge 26/2019 e successivo DM 74/2019 risulta prevista nei capitoli: U9150101416 per competenze, U9150101417 per contributi e U9150101418 per Irap.
- Programma assunzioni ex D.lgs n. 117/2017 (RUNTS) risulta prevista nei capitoli: U9120700903 per competenze, U9120700905 per contributi e U9120700904 per Irap.

Costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento l'allegato prospetto inerente la

Programmazione del fabbisogno del personale 2025-2027