



**CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA  
SETTORE SEGRETERIA UFFICIO DI PRESIDENZA**

**DELIBERAZIONE n. 35 del 2 luglio 2019**

**ESTRATTO PRIVO DI ALLEGATI**

**OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno del personale del Consiglio regionale della Calabria triennio 2019-2021.**

**L'UFFICIO DI PRESIDENZA**

**PREMESSO:**

**CHE** l'art. 39 della Legge n.449/1997 e ss.mm.ii. prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**CHE**, l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, prevede che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 6-ter dello stesso articolo;

**CHE** in data 8 maggio 2018 sono state adottate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

**CHE** le suddette linee di indirizzo ribadiscono che i piani dei fabbisogni devono essere coerenti con la programmazione generale e con il ciclo della performance;

**PRESO ATTO**

**CHE**, l'art. 6 del D. Lgs. 165/01 così come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha cambiato le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni ed ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che non è più un elenco astratto di posti ma risulta il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

**CHE** il suddetto cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione maggiormente flessibile all'esigenze dell'azione amministrativa;

**CHE**, come indicato nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, la dotazione organica si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale;

**DATO ATTO**

**CHE** lo stesso art. 6 del D.Lgs. 165/2001, prevede, altresì, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di effettuare, annualmente, una ricognizione del personale dipendente, anche al fine di verificare, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Amministrazione;

**CHE** l'art. 33 del D.lgs. 165/2001 statuisce che le amministrazioni pubbliche, che non adempiono alla ricognizione annuale, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**CHE** l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 dispone che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4 del medesimo decreto;

**DATO ATTO**

**CHE** con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 58 del 23 ottobre 2018 sono stati approvati gli obiettivi generali dell'Ente 2019-2021;

**CHE** gli obiettivi generali per il triennio 2019-2021, rilevanti e pertinenti rispetto alla mission istituzionale, alle priorità politiche ed alle linee strategiche dell'Amministrazione sono i seguenti:

- Valorizzare il ruolo del Consiglio regionale e promuoverne l'immagine, attraverso il miglioramento della qualità e della produzione legislativa regionale, nonché attraverso interventi idonei a qualificare l'attività delle Commissioni e degli organi istituzionali consiliari, anche in collaborazione con le strutture della Giunta regionale;
- Attivare politiche di razionalizzazione della spesa ed incrementare l'efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale, attraverso l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane;
- Potenziare la gestione informatizzata dei processi interni ed incrementare il livello di digitalizzazione dei flussi documentali, sviluppando progetti di innovazione digitale, che consentano anche la graduale eliminazione del "cartaceo";
- Promuovere maggiori livelli di trasparenza innalzando il livello di intervento nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione ed adottando azioni di Stakeholder engagement attraverso azioni di miglioramento del grado di coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;

**CHE** con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 3 del 30 gennaio 2019, è stato approvato il piano della performance del Consiglio regionale per il triennio 2019-2021;

**PRESO ATTO CHE:**

- con nota del Direttore generale del 18 gennaio 2019 prot. n. 1818, è stata avviata la ricognizione annuale del personale invitando i Dirigenti dell'Ente, ciascuno per il proprio ambito di competenza, a comunicare espressamente alla Direzione generale eventuali situazioni di eccedenze di personale;
- ciascun Dirigente ha verificato nell'ambito del Settore diretto l'assenza di situazioni di eccedenze di personale per esigenze funzionali;
- con nota del 05 febbraio 2019, prot. n. 3906, il Settore Risorse Umane ha attestato il contenimento della spesa del personale ai sensi della normativa vigente;
- con determinazione del Direttore generale reg. gen. 47 del 07 febbraio 2019 si è dato atto che, a seguito della ricognizione effettuata in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/01 non sono presenti nell'Ente dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

**ATTESO CHE** le sovra citate linee di indirizzo in particolare:

- sottolineano che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il profilo quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione);

**ATTESO CHE:**

- il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo delle pubbliche amministrazioni, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dell'azione amministrativa mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili;
- la programmazione triennale deve essere collegata al monitoraggio della funzionalità della struttura organizzativa e della consistenza quali-quantitativa degli organici per verificarne l'adeguatezza in relazione agli obiettivi dell'Ente;
- la programmazione triennale del fabbisogno di personale è correlata e deve corrispondere a quanto indicato nel bilancio di previsione e nei criteri generali per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- la programmazione del fabbisogno di personale deve essere strettamente correlata alle previsioni finanziarie pluriennali, ragione per la quale è da riferirsi esclusivamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato a copertura di posti che impegnano gli esercizi finanziari futuri dell'Amministrazione e non si riferisce alle assunzione di personale a tempo determinato, che non sono programmabili nel triennio e che data la particolare natura del rapporto non si proiettano su esercizi finanziari successivi;

**CONSIDERATO**

**CHE** l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del D.Lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "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 dello stesso decreto”;

**CHE** l'art. 17 comma 1 lettera d bis del D.Lgs. 165/2001 statuisce che i dirigenti concorrono all'individuazione delle risorse e dei 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;

#### **ATTESO**

**CHE** con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del 24 novembre 2017 è stata approvata la nuova struttura burocratica del Consiglio regionale;

**CHE** con determinazione del Segretario – Direttore generale reg. gen. n. 311 del 19 giugno 2018 è stata approvata la nuova declaratoria delle funzioni della struttura burocratico-organizzativa del Consiglio regionale della Calabria;

#### **DATO ATTO CHE**

- con nota del Direttore Generale prot. 13466 del 06 maggio 2019 al fine di aggiornare il piano triennale del fabbisogno del personale è stato chiesto ai Dirigenti dell'Ente, in riferimento alle strutture organizzative dirette e tenuto conto degli obiettivi dell'Amministrazione, di individuare le risorse ed i profili professionali qualitativamente e quantitativamente necessari allo svolgimento delle attività d'ufficio;
- ciascun Dirigente, per quanto di propria competenza, ha comunicato le risorse ed i profili necessari in relazione agli obiettivi generali e specifici dell'Ente e tenuto conto del nuovo assetto organizzativo dell'Amministrazione e della declaratoria delle funzioni degli uffici;

**VISTA** la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n.08 del 12 gennaio 2001 con la quale sono stati approvati i profili professionali secondo quanto previsto dall'art.3 del CCNL del 31.03.1999 che prevede la revisione del sistema di classificazione del personale modificata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 226 del 22 settembre 2004;

#### **CONSIDERATO**

**CHE** le sopra citate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche prevedono una complessa metodologia di individuazione dei profili professionali, da adottare, in coerenza con le funzioni (missioni) che, le singole Amministrazioni sono chiamate a svolgere, della struttura organizzativa, dei processi e, non da ultimo, delle relazioni interne ed esterne e del codice etico e comportamentale;

**CHE** la metodologia sopra indicata, presuppone una complessa analisi e comparazione, che ha necessitato di ulteriore approfondimento;

**DATO ATTO CHE** l'art. 18 bis del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 siglato in data 21 maggio 2018 ha previsto l'istituzione dei nuovi profili per l'attività di comunicazione e informazione di cui si dovrà tener conto nella definizione dei profili professionali dell'Ente subordinatamente alla definizione della sequenza contrattuale richiamata nella dichiarazione congiunta n. 8 al medesimo CCNL;

**TENUTO CONTO CHE**, preso atto delle esigenze prospettate dai Dirigenti del Consiglio regionale, nel prevedere nuovi profili professionali, l'Amministrazione ha adottato, in linea con le sovra citate deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 8/2001 e n. 226/2004, un approccio per competenze, in sostituzione di quello basato sulle mansioni;

**DATO ATTO CHE** con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 34 del 02luglio 2019 si è mantenuta la previgente profilazione professionale nelle more della riclassificazione nazionale avviata dalla Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale istituita presso l'Aran ex art. 11 del succitato CCNL funzioni locali 2016-2018 e si sono approvati nuovi profili professionali;

#### **CONSIDERATO**

**CHE** con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 17 del 15 aprile 2019 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

**CHE** con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 77 del 21 dicembre 2018 integrata e modificata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 19 del 15 aprile 2019 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del Consiglio regionale;

**CHE** l'Amministrazione ha adempiuto agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art.16 del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

**CHE** il Consiglio regionale sulla base della dotazione organica così rideterminata nel rispetto delle nuove indicazioni normative ha un fabbisogno di personale espresso in termini di spesa potenziale quantificato nell'allegato A) al presente atto;

**CONSIDERATO CHE** si rende necessario procedere all'approvazione del piano triennale 2019-2021 del fabbisogno di personale dell'Ente nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto del quadro normativo e delle esigenze funzionali e degli obiettivi dell'Ente;

**TENUTO CONTO CHE** la programmazione triennale del personale per il triennio 2019-2021 deve svolgersi all'interno di un preciso ed articolato quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa ed assunzionali;

**PRESO ATTO** dei vincoli inerenti alla spesa e in particolare:

- l'art. 76, comma 4, e l'art. 77 ter del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, che prevedono che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;

- l'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 così come modificato dal decreto legge 24 giugno 2016 n. 113, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;

- l'art. 1 comma 557 quater Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che statuisce che, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio 2011-2013);

- l'art. 3, comma 5 quater, del Decreto Legge 24 giugno 2014 n.90 che stabilisce che gli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;

- la legge 28 dicembre 2015, n. 208 che ha disposto (con l'art. 1, comma 228) che "Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018";

- l'art. 1, comma 228, legge 28 dicembre 2015, n. 208 che statuisce che le regioni possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018;

**PRESO ATTO** della deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 28/SEZAUT/2015/QMIG che ha chiarito che il riferimento al triennio precedente inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015 che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Per i resti provenienti dal triennio precedente, con riferimento alle assunzioni da programmare nell'anno 2018, si prendono a riferimento le capacità assunzionali non utilizzate negli anni (2015 2016 2017) relative alle cessazioni intervenute negli anni 2014, 2015 e 2016;

**TENUTO CONTO CHE**, con nota del 13 dicembre 2016 avente ad oggetto "Assunzioni e mobilità Regioni e Enti locali", il Dipartimento della Funzione pubblica ha comunicato che non vi sono più dipendenti di area vasta in sovrannumero in alcune Regioni, tra le quali la Regione Calabria, nelle quali

pertanto sono sbloccate le assunzioni con procedure ordinarie, anche a valere sulle capacità assunzionali del 2015 e del 2016;

**RILEVATO CHE** le disposizioni contenute nel richiamato comma 557 modificato per ultimo dal sovra citato decreto legge n.113/2016, prevedono ai fini del contenimento della spesa i seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

#### **TENUTO CONTO**

**CHE** con la Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019 n. 4 è stato introdotto l'art. 14 bis denominato "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali" che interviene a modificare ed integrare l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, in specie con l'adozione:

- della modifica del comma 5, quinto periodo, nel quale le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente";
- del nuovo comma 5 sexies: che prevede per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn – over;

**CHE** sulla base della normativa sovra citata la capacità assunzionale dell'ultimo quinquennio ammonta ad € 483.862,06 per il comparto ed € 80.125,22 per la Dirigenza e che la stessa capacità trova risponidenza negli atti di programmazione del personale adottati nel corso degli anni (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 25 febbraio 2014 deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 70 del 24 novembre 2017, la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 77 del 21 dicembre 2018 integrata e modificata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 19 del 15 aprile 2019);

#### **PRESO ATTO**

**CHE** con decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019 n. 58, a decorrere dalla data individuata dal decreto anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento in materia di mitigazione rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e gli 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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;

**CHE** la suddetta norma non è allo stato attuabile e che laddove il quadro normativo dovesse cambiare e rendere, pertanto, attuabile la disposizione de qua si procederà all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni;

**DATO ATTO** che, alla luce del dettato normativo, contenuto nell'art. 1 comma 557 quater Legge 27 dicembre 2006, n. 296 è stata quantificata la spesa del personale media relativa al triennio 2011/2013, sulla base degli indirizzi contenuti nella sentenza della Corte dei Conti a Sezioni Riunite n. 27/contr/11

del 12 maggio 2011 e nelle circolari esplicative della Ragioneria Generale dello Stato, nella misura di € 32.333.421,67 e che la spesa di personale relativa all'anno 2018 quantificata con i medesimi criteri ammonta ad € 23.997.288,88 risultando conseguentemente rispettate le prescrizioni contenute nel predetto comma;

**ATTESO CHE** con nota del Direttore generale del 3 maggio 2019 prot. n. 13215 è stato chiesto al Settore Risorse Umane ed al Settore Bilancio e Ragioneria, ciascuno per il proprio ambito di competenza di attestare:

- il contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e seguenti, l. 296/2006, art. 3, comma 5 bis, D.l. 90/2014);
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 113/2016);
- il rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito (art. 9, comma 3bis, D.l. 185/2008);

#### **DATO ATTO**

**CHE** con nota dell'08 maggio 2019, prot. n. 13695 il Settore Bilancio e Ragioneria ha attestato il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), nonché il rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito;

**CHE** con nota del 10 maggio 2019, prot. n. 14054 il Settore Risorse Umane ha attestato che risulta rispettato sia in sede di consuntivo 2018 che di bilancio di previsione 2019 il vincolo imposto dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 in materia di contenimento della spesa di personale risulta rispettato;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio regionale n. 356 del 19 dicembre 2018, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione del Consiglio regionale per gli esercizi 2019-2021;

**DATO ATTO** che occorre programmare il fabbisogno di personale in coerenza rispetto agli stanziamenti di bilancio;

**RICHIAMATI** per quanto riguarda le modalità di copertura del fabbisogno di personale negli anni 2019 2020 e 2021 i vincoli assunzionali previsti dalla seguente normativa:

- l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, comma 1, che prevede che le pubbliche amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;

- il comma 2 bis dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, 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;

- il comma 8 dell'art. 3 della legge 19 giugno 2019 n. 56 prevede che fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa Legge;

- l'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le amministrazioni pubbliche prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3 dello stesso decreto legislativo n. 165/2001 l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;

- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che dispone che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale del fabbisogno di personale;

- l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 che statuisce che per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35 del decreto legislativo in oggetto;

- l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che prevede che le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore;

- l'art. 22 comma 15 del D.L. 75/2017, che, per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, prevede la possibilità di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001;

- l'art. 1, comma 362 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 che, in materia di graduatorie e assunzioni presso le pubbliche amministrazioni, dispone che la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 è prorogata al 30 settembre 2019 ed esse possono essere utilizzate esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

1) frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente;

2) superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

#### **RICHIAMATI:**

- la Deliberazione n. 70/2016 della Corte dei Conti Piemonte secondo cui le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010). L'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente;
- la Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Lombardia (parere n. 873/2010) che si è pronunciata in merito alla disciplina applicabile alla trasformazione dell'orario da part-time a full-time in relazione a contratti originariamente stipulati a tempo pieno, condividendo l'assunto in base al quale tale operazione non debba essere valutata quale nuova assunzione; il Parere della Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Campania n. 20/2014/Par – la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che "un mero aumento orario non integra "nuova assunzione" e quindi non fa scattare la soggezione ai "limiti e divieti" alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR), sempre accertabile nell'esercizio delle proprie funzioni da parte di questa Corte".
- la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ad oggetto "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

**ATTESO CHE** la programmazione del fabbisogno del personale nel prossimo triennio dovrà tenere conto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica sopra richiamati, fornendo indicazioni sulla copertura della dotazione organica dell'Ente;

**PRESO ATTO CHE** la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale le Amministrazioni che:

- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica (art. 6 del D.lgs. n. 165/2001);
- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lettera e) Legge 28 dicembre 2015 n. 208;
- abbiano rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- abbiano rispettato il limite di spesa del personale (commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006);
- abbiano approvato nei termini il bilancio di previsione e il rendiconto (art. 9, comma 1 quinquies D.L. 113/2016);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, D.lgs. n. 165/2001);
- abbiano approvato il piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001);
- abbiano adottato il piano della performance (art. 10, comma 5 del D.lgs. n. 150/2009);
- abbiano rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, del Decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 e dall'art. 27 del decreto legge 24 aprile 2010, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- abbiano adempiuto all'obbligo di trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni entro trenta giorni dalla loro approvazione (art. 9, comma 1- quinquies del D.L. n. 113/2016);

**RITENUTO** dover approvare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 secondo quanto previsto nel documento che si allega al presente atto sotto la lettera B quale parte integrante;

**VISTO** il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

**VISTO** il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

#### **RICHIAMATI**

- il parere di legittimità e di regolarità tecnico - amministrativa, rilasciato dal Direttore generale;
- il visto di regolarità contabile e copertura finanziaria, rilasciato dal dirigente del Settore Bilancio e Ragioneria;

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Settore Risorse Umane e delle risultanze degli atti costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge;

Su proposta del Dirigente del Settore Risorse Umane  
a voti unanimi

#### **DELIBERA**

per le considerazioni, motivazioni e finalità di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

- di approvare il documento di "Piano triennale del fabbisogno di personale del Consiglio regionale della Calabria" 2019/2021 che si allega al presente atto sotto la lettera A) unitamente alla dotazione organica, rideterminata nel rispetto delle nuove indicazioni normative, espressa in termini di spesa potenziale quantificata nel medesimo allegato;
- di dare atto che con determinazione del Direttore generale reg. gen. 47 del 07 febbraio 2019 è stata effettuata la ricognizione, disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1 del D.Lgs. 165/01, e non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale;
- di approvare il piano occupazionale 2019 che si allega al presente atto sotto la lettera B);
- di stabilire che la completa attuazione del presente provvedimento sarà in ogni caso subordinata al rispetto dei diversi e ulteriori vincoli che il legislatore statale dovesse imporre nella specifica materia;
- di dare mandato al competente Settore Risorse Umane di comunicare i contenuti del piano al sistema di cui all'art. 60 del Decreto legislativo n. 165/2001;
- di trasmettere il presente atto deliberativo al Collegio dei revisori dei conti affinché venga esitato parere;



- di trasmettere copia del seguente provvedimento per competenza al Segretario Generale, al Settore Risorse Umane, al Settore Bilancio e Ragioneria, al Dipartimento Organizzazione e Personale della Giunta regionale della Calabria;
- di pubblicare il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria.

Il Segretario  
F.to Dina Cristiani

Il Presidente  
F.to Nicola Irto