



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

**DELIBERAZIONE N. 59 DEL 29 DICEMBRE 2020**

**ESTRATTO CON ALLEGATO**

**OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno del personale del Consiglio regionale della Calabria triennio 2020-2022.**

**L'UFFICIO DI PRESIDENZA**

**PREMESSO**

**CHE** l'art. 39 della legge n. 449/1997 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 decreto;

**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** il citato art. 6 del d.lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, ha cambiato le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni e ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica", che non è più un elenco astratto di posti ma rappresenta 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. 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 legislativo;

**CHE** con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 73 del 19 dicembre 2019 sono stati approvati gli obiettivi generali dell'Ente 2020-2022;

**CHE** gli obiettivi generali per il triennio 2020-2022, 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 19 marzo 2020, è stato approvato il piano della *performance* del Consiglio regionale per il triennio 2020-2022 modificato e integrato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 42 del 30 settembre 2020;

**ATTESO** che con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 35 del 2 luglio 2019 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del Consiglio regionale della Calabria triennio 2019-2021;

#### **CONSIDERATO**

**CHE** con la l.r. 3/2020 è stato approvato il bilancio di previsione della Regione Calabria per il triennio 2020/2022 che prevede una riduzione dei trasferimenti destinati alle spese di funzionamento del Consiglio regionale pari ad euro 3.035.564,00 per ciascuno degli esercizi del triennio;

**CHE**, pertanto, si è reso necessario procedere all'adeguamento delle previsioni del bilancio del Consiglio regionale già approvato con la deliberazione consiliare n. 463 del 10 dicembre 2019 per gli esercizi 2020/2022;

**CHE**, a seguito di tali variazioni, risulta che gli stanziamenti dei capitoli di bilancio relativi al finanziamento della spesa per il personale (trattamento fisso e continuativo e oneri a carico dell'Ente) hanno subito una diminuzione pari a euro 346.615,01 e ammontano complessivamente a euro 8.090.363,29;

**CONSIDERATO** che, a seguito della definizione di un diverso spazio finanziario di manovra occupazionale, occorre procedere all'aggiornamento del piano del fabbisogno del personale adeguandolo ai vincoli di bilancio;

#### **PRESO ATTO CHE**

- con nota del Direttore generale *pro tempore* doc. int. n. 952 del 18 febbraio 2020 è stata avviata la ricognizione annuale del personale;
- ciascun dirigente, per quanto di propria competenza, ha attestato nell'ambito del settore diretto l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per esigenze funzionali;
- con nota del Direttore generale *pro tempore* doc. int. n. 953 del 18 febbraio 2020 si è chiesto al Settore Risorse Umane di comunicare alla Direzione generale il rispetto dei vincoli previsti in materia di riduzione di spesa del personale (art. 1, comma 557, legge 296/2006);
- con nota del 25 febbraio 2020 doc. int. n. 1090 il Settore Risorse Umane ha attestato, sulla scorta dei dati forniti dal Settore Bilancio e Ragioneria, che l'Ente ha rispettato il vincolo imposto dall'art. 1, comma 557, della legge del 27 dicembre 2006, n. 296 in materia di contenimento della spesa del personale;
- con determinazione del Direttore generale *pro tempore* n. 191 del 26 marzo 2020 si è dato atto che, a seguito della ricognizione effettuata in attuazione dell'art. 33, comma 1, del d.lgs. 165/2001 non sono presenti nell'Ente dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

**ATTESO** che le sovra citate linee di indirizzo in tema di piani di fabbisogno, 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, ALTRESÌ, 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 assunzioni 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;

#### **TENUTO CONTO CHE**

- con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del 24 novembre 2017 è stata approvata la nuova struttura burocratica del Consiglio regionale, successivamente modificata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 14 del 26 giugno 2020;
- con determinazione del Segretario – Direttore generale *pro tempore* 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 deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 34 del 2 luglio 2019 è stata mantenuta la previgente profilazione professionale nelle more della riclassificazione professionale 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. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- l'Ente ha adempiuto agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 16 del d.lgs. 33/2013, concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

**ATTESO** 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 2020-2022 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 2020-2022 deve svolgersi all'interno di un preciso ed articolato quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa ed assunzionali;

## **PRESO ATTO CHE**

- con l'art. 33 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e successive modificazioni, si è statuito che, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, 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;
- lo stesso d.l. 34/2019 ha previsto che, 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, vengano 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;
- il d.m. 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni" ha precisato, all'articolo 2, comma 1, lett. b), che le entrate correnti da prendere in considerazione per il calcolo dei valori soglia utilizzabili ai fini delle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sono quelle concernenti gli accertamenti relativi ai Titoli I, II e III;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, con parere del 30 marzo 2020 prot. 43994, ha affermato che le nuove disposizioni di cui al richiamato art. 33 del d.l. 34/2019 non trovano applicazione per quanto concerne le assemblee legislative regionali, le quali, nell'ambito della propria autonomia di bilancio, non conseguono entrate correnti rientranti nel Titolo I (entrate di natura tributaria, contributiva e perequativa) e ciò implica il venir meno di una componente importante delle entrate correnti che costituisce, invece, un elemento contabile-finanziario fondamentale e non modificabile nel rapporto con la spesa complessiva del personale, ai fini della definizione dei valori soglia utilizzabili per le nuove assunzioni;
- il predetto parere precisa, pertanto, che il riferimento normativo per le facoltà assunzionali esercitabili dalle Assemblee legislative regionali è rappresentato dall'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. 114/2014;

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

- degli artt. 76, comma 4, 77- ter del d.l. 112/2008, 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;
- dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come modificato dal d.l. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016, il quale 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;
- dell'art. 1, comma-557 quater, della prefata L. 296/2006, 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);
- dell'art. 3, comma 5-quater, del d.l. 90/2014, 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;

- dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015, che ha disposto 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";

**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 e 2017, relative alle cessazioni intervenute negli anni 2014, 2015 e 2016;

**RILEVATO** che le disposizioni contenute nel sopra menzionato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, 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 L. 26/2019, di conversione del d.l. 4/2019 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. 90/2014, in specie con:

- la 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";
- l'introduzione del nuovo comma 5-sexies, che prevede per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, che 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;

**TENUTO CONTO, ALTRESÌ, CHE** sulla base della normativa sovra citata la capacità assunzionale dell'ultimo quinquennio ammonta ad euro 722.103,79 per il Comparto ed euro 54.138,66 per la Dirigenza e che la stessa capacità trova rispondenza negli atti di programmazione del personale adottato dall'Ufficio di Presidenza nel corso degli anni;

**DATO ATTO** che, alla luce del dettato normativo contenuto nell'art. 1, comma-557 quater, della prefata L. 296/2006 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 euro 32.333.421,67 e che la spesa di personale relativa all'anno 2018 quantificata con i medesimi criteri ammonta ad euro 22.707.274,97, risultando conseguentemente rispettate le prescrizioni contenute nel predetto comma;

**ATTESO** che con nota del Direttore generale *pro tempore* del 30 aprile 2020, doc. int. 2393 è stato chiesto al Settore Bilancio e Ragioneria, di attestare:

- 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 del 7 maggio 2020, doc. int. 2545, 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;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio regionale n. 463 del 10 dicembre 2019, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione del Consiglio regionale per gli esercizi 2020-2022;

**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 2020, 2021 e 2022, i vincoli assunzionali previsti dalla seguente normativa:

- l'art. 30, comma 1, del d.lgs. 165/2001, 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;

- l'art. 30, comma 2-bis, 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;

- l'art. 3, comma 8, della L. 56/2019, che prevede che, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della L. 145/2018, 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 d.lgs. 165/2001 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo d.lgs. 165/2001;

- 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 d.lgs. 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 stesso;

- l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, 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, così come modificato dal d.l. 162/2019, convertito con modificazioni dalla L. 8/2020, che prevede che per il triennio 2020-2022 le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono 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 30 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 d.lgs. 165/2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività

svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore;

#### **RICHIAMATI INOLTRE**

- 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, il 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";

**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. 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), della L. 208/2015;
- 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 L. 296/2006);
- abbiano approvato nei termini il bilancio di previsione e il rendiconto (art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- abbiano approvato il piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001);
- abbiano adottato il piano della *performance* (art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009);
- abbiano rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, del d.l. 185/2008 e dall'art. 27 del d.l. 66/2010, 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. 113/2016);

**DATO ATTO** che copia del presente provvedimento è stato preventivamente trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti;

**RITENUTO** dover approvare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022;

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

#### **RICHIAMATI**

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

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Dirigente del 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 dei presenti

### **DELIBERA**

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

- di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale del Consiglio regionale della Calabria 2020/2022, 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 *pro tempore* n. 191 del 26 marzo 2020 è stata effettuata la ricognizione, disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1 del d.lgs. 165/2001, e non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale;
- 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 d.lgs. 165/2001;
- di trasmettere copia del seguente provvedimento per competenza al Segretario/Direttore Generale reggente, al Settore Risorse Umane, al Settore Bilancio e Ragioneria, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Dipartimento Organizzazione e Personale della Giunta regionale della Calabria;
- di pubblicare il presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria.

Il Segretario  
F.to Dina Cristiani

Il Presidente  
F.to Giovanni Arruzzolo