

DELIBERAZIONE N° **306**

SEDUTA DEL **13 DIC. 2019**

PRESIDENZA DELLA GIUNTA
Ufficio Risorse Umane ed
Organizzazione

OGGETTO Piano triennale dei fabbisogni del personale della Regione Basilicata (PTFP) 2019-2021 elaborato alla luce delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP da parte delle pubbliche amministrazioni" adottate con D.M. 8/5/2018 secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs 165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.lgs.n.75/2017 .

Relatore **PRESIDENTE**

La Giunta, riunitasi il giorno **13 DIC. 2019** alle ore **13,30** nella sede dell'Ente,

		Presente	Assente
1.	Vito BARDI Presidente	X	
2.	Francesco FANELLI Vice Presidente	X	
3.	Francesco CUPPARO Componente	X	
4.	Rocco Luigi LEONE Componente	X	
5.	Donatella MERRA Componente	X	
6.	Gianni ROSA Componente	X	

Segretario: **Avv. A. Palomone**

ha deciso in merito all'argomento in oggetto, secondo quanto riportato nelle pagine successive.

L'atto si compone di N° **9** pagine compreso il frontespizio
 e di N° **5** allegati

UFFICIO RAGIONERIA GENERALE

Prenotazione di impegno N° _____ Missione.Programma _____ Cap. _____ per € _____

Assunto impegno contabile N° _____ Missione.Programma _____ Cap. _____

Esercizio _____ per € _____

IL DIRIGENTE

Atto soggetto a pubblicazione integrale integrale senza allegati per oggetto per oggetto e dispositivo sul Bollettino Ufficiale della Regione Basilicata

VISTA la D.G.R. n. 11/98 con cui sono stati individuati gli atti rientranti in via generale nelle competenze della Giunta Regionale;

VISTA la D.G.R. n. 1340 dell'11.12.2017 "Modifica alla D.G.R. 539 del 23 aprile 2008. Disciplina dell'iter procedurale delle determinazioni e disposizioni dirigenziali della Giunta Regionale";

VISTA la Legge Regionale n. 34 del 06.09.2001 (Legge di contabilità regionale);

VISTO il D.Lgs. 23.06.2011 n.118 recante "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*" nonché le ulteriori disposizioni integrative e correttive recate dal D.Lgs. 10.8.2014 n. 126;

VISTA la Legge Regionale n. 2 del 13/03/2019 recante: "*Legge di stabilità regionale 2019*";

VISTA la Legge Regionale n. 3 del 13/03/2019 recante: "*Bilancio di Previsione Pluriennale per il triennio 2019-2021*";

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 169 del 15/03/2019 di "*Approvazione della ripartizione finanziaria in capitoli dei titoli, tipologie e categorie delle entrate e delle missioni, programmi e titoli delle spese del Bilancio di Previsione Pluriennale per il triennio 2019-2021*";

VISTA la D.G.R. n.308 del 29.05.2019 recante il disegno di legge circa "*Approvazione del rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2019 della Regione Basilicata*";

RICHIAMATA la D.G.R. n. 826/2017 inerente, tra l'altro, il conferimento dell'incarico di direzione dell'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione";

RICHIAMATA la D.G.R. n.524 del 5.8.2019 inerente il conferimento degli incarichi di Dirigente Generale delle Aree istituzionali della Presidenza e dei Dipartimenti della Giunta Regionale e approvazione dello schema di contratto individuale di lavoro;

VISTO il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTA la L.R. statutaria 17 novembre 2016, n. 1

VISTA la L.R. 2 marzo 1996 n. 12 e sue successive modificazioni concernente la "*Riforma dell'organizzazione amministrativa regionale*";

VISTA la L.R 25 ottobre 2010, n. 31

VISTE le deliberazioni n. 694/2014, n. 689/2015 e n. 624/2016 recanti la definizione dell'assetto organizzativo delle Aree istituzionali "Presidenza della Giunta" e "Giunta Regionale", con l'individuazione delle strutture e delle posizioni dirigenziali individuali per ciascun dipartimento e la declaratoria dei compiti e la graduazione loro assegnati, con le limitate modifiche apportate dalle DDGR n. 771/15, n. 75/2016, n. 857/2016, n. 1368/2016 e 1374/2016, nonché dalla DGR n. 209/2017 quest'ultima relativa al Dipartimento Politiche Agricole e Forestali;

VISTO il D.P.G.R. n. 73328/11A1 del 30 aprile 2019 nonché il D.P.G.R. n. 79404/11A1 del 10 maggio 2019, con il quale, in attesa del complessivo riordino degli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale, si è provveduto a disciplinare l'organizzazione dell'Ufficio di Gabinetto e le sue funzioni di raccordo con le strutture amministrative;

VISTA la D.G.R. n. 275 del 17 maggio 2019 con cui la giunta regionale ha preso atto dei summenzionati Decreti n. 73328/11A1 del 30 aprile 2019 e n. 79404/11A1 del 10 maggio 2019, e, per l'effetto, nelle more del riordino degli uffici di diretta collaborazione del Presidente, ha disciplinato il presidio delle distinte e separate attività di gestione dell'Ufficio Gabinetto, rinvenienti dalla declaratoria di cui all'Allegato 2 della D.G.R. n. 934/2017;

VISTA ancora la DGR n. 420/2019 recante ulteriori misure organizzative relative all'ufficio di Gabinetto del Presidente, in particolare riguardanti l'attrazione nell'ambito di detto ufficio, dell'ufficio Rappresentanza di Roma e dell'ufficio Segreteria della Giunta e affari legislativi, e la soppressione delle preesistenti strutture di staff "*Attuazione del Programma di Governo*" e "*Segreteria tecnica del Presidente*";

VISTO il D.P.G.R. 10 maggio 2019, n. 54, con cui il Presidente ha nominato i componenti della Giunta regionale e del Vicepresidente, con l'attribuzione delle relative deleghe e l'individuazione delle materie riservate alla competenza del Presidente;

RICHIAMATA la DGR n. 524/2019 di nomina dei dirigenti generali dei dipartimenti regionali così come individuati e costituiti in forza delle citate deliberazioni n. 694/2014, n. 689/2015, n. 624/2016 e n. 209/2017;

VISTO il Decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75;

VISTO in particolare l'art.4 del D.Lgs n.75/2017 che ha modificato l'art.6 del D.Lgs n.165/2001 prevedendo che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

VISTO il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018 con il quale sono state dettate, ai sensi dell'art.6-ter comma 1 del D.Lgs 165/2001 come inserito dall'art.4 comma 3 del sopracitato D.Lgs 75/2017, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO che è obbligo dell'Amministrazione adottare il piano dei fabbisogni secondo quanto disposto dalle Linee di indirizzo adottate con il D.M. dell'8/5/2018 e, laddove già adottato il PTFP triennale, di adeguarne i contenuti al fine di non incorrere, a partire dal secondo anno del piano precedentemente adottato, nella sanzione ivi prevista consistente nel divieto di assunzione;

RICHIAMATA la Deliberazione n.264 del 30.3.2018 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni della Regione Basilicata 2018-2020 di cui all'art.6 del D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art.4 del D.Lgs n.75/2017;

CONSIDERATO che il sopracitato piano è stato adottato, nelle more della definizione delle linee di indirizzo e di orientamento per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale, secondo le indicazioni dettate dalla Circolare n.3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione al fine di dare prioritaria attuazione all'art.20 del Dlgs n.75/2017, per la valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato, tenendo conto dei limiti delle risorse finanziarie e delle figure professionali derivanti dalla pianta organica;

RICHIAMATA la D.G.R. n. 654 del 16.7.2018 con la quale è stata incrementata la Dotazione organica della Regione Basilicata per effetto del trasferimento del personale a tempo indeterminato impiegato nei servizi per il lavoro e nei Centri per l'impiego ai sensi dell'art.1 comma 793 della L.n.205 del 27.12.2017 e dell'art.34 della L.R.n.11 del 29.6.2018;

RICHIAMATA la D.G.R. n. 260 del 30.3.2019 con la quale è stato approvato l'atto di indirizzo per il superamento del precariato e valorizzazione dell'esperienza professionale di cui all'art. 20 del D.Lgs n.75/2017;

RITENUTO necessario ed urgente adottare il nuovo PTFP 2019-2021, fermo restando la possibilità di dare completa attuazione alle assunzioni disposte per l'annualità 2018 (primo anno del triennio del piano precedentemente adottato) una volta assolti tutti gli ulteriori adempimenti previsti dalla legge, adeguandone i contenuti alle linee di indirizzo dettate dal D.M. 8/5/2018 con particolare riferimento a quanto introdotto all'art.2 comma 2) laddove si prevede il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica numerica di posti con la nuova definizione di dotazione in termini di "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", compatibilmente con i vincoli finanziari normativi di rispetto di spesa del personale nonché con gli stanziamenti di bilancio, nonché procedendo all'aggiornamento delle capacità assunzionali derivanti dal turn-over in applicazione delle recenti disposizioni normative in materia di pensioni;

CONSIDERATO che il PTFP 2019-2021 adeguato alle linee di indirizzo dettate dal D.M. 8/5/2018 costituisce lo strumento programmatico al fine di garantire l'organizzazione degli uffici ed il reclutamento del personale necessario alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa e di efficienza e della qualità dei servizi dell'amministrazione;

DATO ATTO che con nota PEC n. 0145587 del 9.9.2019 l'Ufficio Risorse Umane ha richiesto ai Dirigenti Generali della Giunta e del Consiglio di individuare, preliminarmente alla fase di analisi dell'ottimale utilizzo delle risorse umane disponibili e quindi della programmazione dei fabbisogni di ulteriore personale sia in termini quantitativi che qualitativi per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, di efficacia, di economicità e qualità dei servizi, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs 165/2001;

CONSIDERATO che per le scelte di tipo qualitativo in ordine ai profili professionali ed alle competenze meglio rispondenti alle nuove esigenze emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, coerentemente ai piani di programmazione strategica e della performance, si farà riferimento alle indicazioni

fornite dai Dirigenti generali dei Dipartimenti, anche eventualmente in sede di CICO allargato al Dirigente Generale del Consiglio Regionale, soprattutto nella definizione delle priorità con le quali procedere, in maniera necessariamente graduale in relazione alle risorse finanziarie rinvenienti dal turn-over, con le procedure concorsuali tuttora in corso ovvero attingendo dalle graduatorie vigenti presso questa Amministrazione;

EVIDENZIATO che, alla luce della ricognizione effettuata dai Dirigenti Generali, espressa in sede di CICO allargato al Dirigente Generale del Consiglio Regionale del 10.9.2019 non sussistono, allo stato attuale, condizioni di soprannumero e di eccedenze bensì permangono necessità di ulteriori fabbisogni, come già indicato nei precedenti atti di programmazione ed ancora più importanti, con riferimento alle annualità 2019/2021, a causa delle numerose cessazioni per pensionamento determinatesi dall'applicazione dell'art. 14 del D.L. 4/2019 convertito con modificazioni dalla L.n.26/2019 (cosiddetta "quota cento");

DATO ATTO che nella **Tabella n. 1** allegata al presente provvedimento (**allegato n.1**) è indicata la valorizzazione in termini finanziari della dotazione organica di diritto del personale del comparto e dell'Area dirigenti della Regione Basilicata calcolata in termini teorici e per uniformità tra gli enti utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 che ha definito il "costo lordo delle nuove assunzioni" "**(riportato nella Tabella n.2- Allegato n.2)** in € **65.781.785** e che costituisce la spesa di potenziale massima espressione della dotazione organica vigente;

DATO ATTO altresì che il costo della dotazione organica del personale del comparto e dell'Area dirigenti della Regione Basilicata in servizio al 31.8.2019, calcolato anch'esso secondo il sopracitato Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011, e riportato anch'esso nella **Tabella n. 1** allegata al presente provvedimento ammonta ad € **46.187.280** e che tale costo è sostenibile sia in relazione agli stanziamenti di bilancio 2019-2021 che ai vincoli di spesa del personale successivamente descritti;

RICHIAMATO l'art.1, comma 557 quater, della legge finanziaria 2007, introdotto dal D.L. n. 90/2014, secondo cui 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 disposizione in riferimento (2011-2013);

RICHIAMATA la L. n. 114 dell'11.8.2014 di conversione del D.L. n.90 del 24.6.2014 ed in particolare l'art.3 che dispone in materia di "Semplificazione e flessibilità nel turn over" e nello specifico i commi dal 5 al 5-quater che ridefiniscono le condizioni e i nuovi limiti da rispettare per le assunzioni, a partire dall'anno 2014, per le Regioni e enti locali;

RICHIAMATO l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, che nella formulazione da ultimo integrata e modificata dal D.L. n. 78 del 19.6.2015 nonché dall'art.14-bis, comma 1, lett.a) del D.L.n.4/2019 convertito con modificazioni dalla L.n.26/2019, prevede che *"a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente"*;

CONSIDERATO che, resta ferma la programmazione dei fabbisogni per l'annualità 2018 come indicato nella tabella "A" allegata quale parte integrante alla D.G.R. n. 264 del 30.3.2018, per quanto non ancora portato a compimento in riferimento al reclutamento di personale dall'esterno in attesa della necessaria individuazione dei profili professionali specifici che dovranno essere forniti dai Dirigenti generali dei Dipartimenti, anche eventualmente in sede di CICO allargato al Dirigente Generale del Consiglio Regionale, in relazione agli obiettivi strategici ed al piano della performance nonché delle relative modalità di reclutamento;

DATO ATTO che, da un aggiornamento dei dati dell'ufficio, a consuntivo, relativi alle cessazioni del personale del comparto verificatesi **nel 2018**, le risorse finanziarie, calcolate in relazione alle dimissioni sia per limiti di età che per ogni altra causa, valorizzate con i criteri di calcolo definite nel più volte citato

Documento della Conferenza delle Regioni nonché al nuovo CCNL 21.5.2018 e calcolate in applicazione dell'art. 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, ammontano ad € **2.346.416** (100 per cento della spesa dei cessati 2018 già al netto del personale ex C.M. ex L.R. n.39/2017 nonché del personale disabile ex L.n. 68/99) mentre per quanto riguarda il personale dirigenziale le risorse relative alle cessazioni del personale dirigenziale verificatesi nel 2018 destinate alle assunzioni 2019 ammontano ad € **460.744**;

RICHIAMATA la Deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG che sancisce il principio della possibilità, per il triennio 2019-2021, di poter cumulare i valori economici delle capacità assunzionali riferite agli anni 2018-2020 tra personale dirigenziale e non al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni di entrambe le tipologie di personale in linea con le esigenze della programmazione dei fabbisogni, con il piano della performance e nel rispetto dei vincoli finanziari e della legislazione vigente;

CONSIDERATO che, in considerazione degli effetti derivanti dall'applicazione della cosiddetta "quota cento" come disciplinata dall'art. 14 del D.L. n.4/2019 convertito con modificazioni dalla L.n.26/2019, il comma 2 dell'art. 14-bis dello stesso decreto ha previsto la possibilità di programmare l'assunzione delle professionalità occorrenti tenendo conto delle cessazioni che intervengono in sostituzione dei dipendenti già nel corso dell'anno in cui cessano, fermo restando che i reclutamenti potranno avvenire solo successivamente alle date di effettiva cessazione..

DATO ATTO quindi che le risorse relative alle cessazioni già verificatesi, a tutto il 31.8.2019, per le assunzioni da poter effettuare già a partire da settembre 2019 calcolate con le stesse modalità e criteri utilizzati per le cessazioni 2018, ammontano per il comparto ad € **1.141.344** e per la Dirigenza ad € **230.372**;

DATO ATTO altresì che ulteriori risorse relative alle cessazioni già previste per il periodo settembre-dicembre 2019 (€ **1.845.178**) nonché quelle relative al periodo gennaio-settembre dell'anno 2020 (€ **937.090**), calcolate sempre con le modalità soprarichiamate e al netto del personale ex C.M. e disabile ex L. n.68/99) saranno destinate alle assunzioni da poter effettuare nell'annualità 2020, in applicazione del comma 2 dell'art.14-bis soprarichiamato;

DATO ATTO infine che le risorse relative alle cessazioni settembre-dicembre 2020 quantificabili in € **35.480** nonché quelle stimabili esclusivamente per limiti di età per il periodo gennaio-settembre 2021 (€ **1.075.835**) saranno destinate alle assunzioni da poter effettuare nel 2021 fatti salvi aggiornamenti in relazione ai numeri e all'evoluzione della normativa di settore;

RICHIAMATO l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in L.n.58/2019 che detta disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

CONSIDERATO che il comma 1 del predetto art. 33 del D.L. n.34/2019 rinvia le modalità attuative dello stesso all'emanazione del decreto ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze, tutt'ora in fase di definizione a seguito dell'intesa già raggiunta in sede di Conferenza Stato Regioni in data 25.7.2019 e che pertanto il presente PTFP sarà oggetto dei dovuti aggiornamenti alla luce delle novità e modifiche previste dal citato decreto;

RITENUTO di confermare che, come già indicato nell'atto di indirizzo per il superamento del precariato sopracitato di cui alla DGR n. 264 del 30.3.2018, a partire dall'annualità 2019 le risorse relative alle cessazioni del personale del comparto nelle annualità 2018, 2019 e 2020 saranno destinate, nella percentuale massima del 50% consentita dalla normativa vigente, alle procedure di stabilizzazione del personale precario ex art. 20 del D.lgs.75/2017 equamente distribuite per il reclutamento del personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 e del personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 una volta definite le graduatorie delle relative procedure selettive nei numeri indicati nelle **Tabelle n. 3, n. 4 e n.5** aggiornate ed allegate anch'esse quali parti integranti al presente provvedimento;

DATO ATTO che ai sensi del comma 3 dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017, ai fini della stabilizzazione di che trattasi le amministrazioni, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti [...], utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017;

DATO ATTO che le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di cui al citato art. 9, comma 28, del DL 78/2010, al netto di quelle destinate al personale di diretta collaborazione, escluso dal processo di stabilizzazione, calcolate nell'ammontare medio della spesa sostenuta da questa Amministrazione nel triennio 2015-2017, sono pari ad € 230.000;

CONSIDERATO che, in coerenza con quanto già fatto relativamente alle stabilizzazioni rivenienti dalle procedure di cui al DL 101/2013, tenuto conto anche delle indicazioni fornite nella citata circolare n. 3/2017, che anche le ulteriori stabilizzazioni del personale precario, ex art. 20, commi 1 e 2, del D.lgs. 75/2017, sono state programmate nell'ottica di favorire il superamento del precariato, con assunzioni a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%;

RITENUTO opportuno altresì contestualmente alle nuove stabilizzazioni ed in considerazione delle maggiori risorse derivanti dalle cessazioni per pensionamenti in applicazione della cosiddetta "quota cento", di destinare parte delle capacità assunzionali disponibili annualmente, a decorrere dal 2019, in maniera graduale e procedendo in ordine cronologico, alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati da oltre un triennio in attuazione sia delle stabilizzazioni che delle assunzioni a partire dal 2015, in relazione anche alle richieste pervenute dagli interessati ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 comma 14 del CCNL 21.5.2018 secondo quanto riportato nelle tabelle 3, 4 e 5 del presente piano;

VERIFICATA la compatibilità delle assunzioni programmate nonché delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full time in relazione alla dotazione organica valorizzata in termini finanziari nonché nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili per il turn-over dei cessati nelle annualità 2018 e 2019 e degli stanziamenti di bilancio 2019-2021;

DATO ATTO che per quanto attiene le procedure di stabilizzazione si procederà come definito nell'atto di indirizzo di cui alla D.G.R. n.260 del 30.3.2018;

PRESO ATTO dei molteplici orientamenti delle Sezioni Regionali di controllo che si sono espresse nel corso dell'anno 2018, successivamente all'adozione della D.G.R. n. 264 del 30.3.2018 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni della Regione Basilicata 2018-2020, che hanno consolidato l'interpretazione della normativa nel senso che "il numero dei posti da ripartire tra procedura di verticalizzazione e accesso all'esterno va inteso *pro capita* e non per valore finanziario";

CONSIDERATO che, alla luce dei suddetti orientamenti, è necessario rimodulare quantitativamente i posti da riservare, secondo quanto previsto dall'art.22 comma 15 del D.Lgs n.75/2017 alle procedure selettive per le progressioni tra aree riservate al personale di ruolo, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, nel numero di posti indicati anch'essi per ogni categoria nelle tabelle nn. 3, 4 e 5;

RICHIAMATA la D.G.R. n. 356 del 3.5.2017 che detta indirizzi sulle modalità di copertura delle posizioni dirigenziali vacanti;

RICHIAMATO il CCNL Comparto Funzioni Locali ed in particolare l'art. 12 comma 4 che ha disposto la soppressione dei profili per i quali precedentemente veniva riconosciuto direttamente l'accesso alla Posizione Economica D3;

RICHIAMATO altresì il parere ARAN n. 39/2019 con il quale sono stati forniti chiarimenti circa la portata applicativa del nuovo Sistema di classificazione del personale con particolare riferimento al regime

transitorio e alle nuove assunzioni dando atto, in sintesi, che dalla data del 22.5.2018 all'interno della dotazione organica esistono esclusivamente profili di categoria D e che pertanto, fermo restando la salvaguardia della posizione e del profilo dei lavoratori già inquadrati in D3, le nuove assunzioni che saranno disposte successivamente al 21.5.2018, anche tramite scorrimenti di graduatorie o da procedure concorsuali per profili nella posizione economica D3, potranno avvenire con primo inquadramento esclusivamente nella categoria D1;

ACCERTATE le scoperture dei posti di disabili e categorie protette (artt.1, 3 e 18 della L.68/99) secondo quanto riportato nel prospetto informativo online inviato in data 12.2.2019, che, a seguito del trasferimento nei ruoli regionali del personale impiegato nei Servizi per il lavoro e nei Centri per l'impiego ai sensi dell'art. 1 comma 793 della L.n.205/2017 e dell'art. 34 della L.R. n.11 del 29.6.2018, sono state ricalcolate in numero di **12 unità di scoperture di disabili (art. 1 L.68/99)** di cui n.9 unità già programmate per l'annualità 2018 e per le quali sono in corso le procedure e n. 3 unità da avviare nel corso del 2019 secondo quanto indicato nella Tabella n. 3 ;

DATO ATTO che il presente PTFP è stato elaborato tenendo già in debita evidenza, seppur nelle more dell'adozione dei relativi atti, le misure di razionalizzazione degli assetti organizzativi con particolare riferimento a quelle di snellimento delle strutture burocratico-amministrative, di accorpamento di uffici e di eliminazione delle duplicazione e razionalizzazione delle funzioni;

DATO ATTO che sussiste la necessità di procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, per quanto riguarda l'Area dirigenziale, nei limiti di spesa soprarichiamati e nelle percentuali di cui all'art. 2 della L.R. n. 31/2010;

RICHIAMATE la D.G.R. n. 1345 del 20.12.2018 e la D.G.R. n. 706 del 23.10.2019 con le quali è stata approvata la proroga nonché successive integrazioni del Piano delle Azioni Positive 2019-2020 della Regione Basilicata adottato, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D.Lgs 198/2006, con D.G.R.n.278 del 29.3.2016;

RICHIAMATA la D.G.R. n. 251 del 4.4.2019 con la quale è stato approvato il Piano della Performance 2019-2021;

DATO ATTO che è stata data informazione ed illustrazione del presente PTFP 2019-2021 alle parti sindacali del personale del comparto e della Dirigenza nel corso della delegazione trattante del 27.9.2019;

CONSIDERATO che lo stesso Piano è stato inviato al Collegio dei Revisori con nota del 24.9.2019 prot. n.155243/11 AG al fine di verificare la coerenza dello stesso con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica in coerenza alle nuove linee guida ministeriali;

PRESO ATTO che con verbale n. 15 del 1.10.2019 il Collegio dei Revisori ha riscontrato la nota dell'Ufficio Risorse Umane invitando lo stesso a rivedere il piano alla luce di quanto riportato a pag. 386 della relazione annessa al giudizio di parifica del Rendiconto 2017 da parte della locale Sezione di controllo della Corte dei Conti;

CONSIDERATO che, alla luce di quanto segnalato, si è provveduto alla rimodulazione del PTFP 2019-2021 nei termini illustrati nella Relazione tecnica descrittiva allegata, quale parte integrante, alla presente deliberazione unitamente alla rimodulazione delle Tabelle nn. 3, 4 e 5, anch'esse allegate e che lo stesso è stato reinviato al Collegio dei Revisori con nota prot. n. 178201/11AG del 28.10.2019;

PRESO ATTO di quanto dichiarato dal Collegio dei revisori nel verbale n. 20 del 25.11.2019;

CONSIDERATO infine che il PTFP 2019-2021, così come rimodulato alla luce delle indicazioni della Sezione di controllo della Corte dei conti di cui alla relazione annessa al giudizio di parifica del Rendiconto 2017, è stato inviato per la necessaria ulteriore informativa alle parti sindacali del comparto e della Dirigenza

secondo quanto già anticipato nell'ultima riunione del comparto del 22.11.2019 dalla Presidente della delegazione;

Su proposta del Presidente

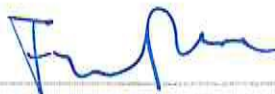
Ad unanimità di voti

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa che qui si intendono tutti integralmente riportati:

- 1) di approvare le **Tabelle n. 1 e n. 2 (Allegati nn. 1 e 2)** quale parti integranti al presente provvedimento che riportano la valorizzazione della dotazione organica secondo quanto disposto dalle linee di indirizzo dettate dal D.M. 8/5/2018 con particolare riferimento a quanto introdotto all'art.2 comma 2) che prevede il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica numerica di posti con la nuova definizione di dotazione in termini di "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile" nonché il calcolo del costo lordo delle nuove assunzioni secondo il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 aggiornato al nuovo CCNL 21.5.2018;
- 2) di approvare la Relazione descrittiva completa delle **Tabelle n. 3 (Allegato n.3), n 4 e n. 5 (Allegati nn. 4 e n.5)** allegate al presente provvedimento quali parti integranti, che costituiscono il Piano triennale dei fabbisogni del personale della Regione Basilicata (PTFP) 2019-2021 adeguato alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP da parte delle pubbliche amministrazioni" adottate con D.M. 8/5/2018 secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs 165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.lgs.n.75/2017;
- 3) di dare atto che resta ferma la programmazione dei fabbisogni per l'annualità 2018 come indicato nella TABELLA "A" allegata quale parte integrante alla D.G.R. n. 264 del 30.3.2018, per quanto non ancora portato a compimento in riferimento al reclutamento di personale dall'esterno in attesa della necessaria individuazione dei profili professionali specifici che dovranno essere forniti dai Dirigenti generali dei Dipartimenti, anche eventualmente in sede di CICO allargato al Dirigente Generale del Consiglio Regionale, in relazione agli obiettivi strategici ed al piano della performance nonché delle relative modalità di reclutamento;
- 4) di demandare al CICO allargato al Dirigente Generale del Consiglio e all'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione l'adozione degli ulteriori e conseguenti atti in esecuzione alla presente programmazione.

IL RESPONSABILE P.O.



Francesca Milione

IL DIRIGENTE



Dott. Gerardo Travaglio

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 la presente deliberazione è pubblicata sul portale istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente:

Tipologia atto	Provvedimenti organi indirizzo politico (art. 23)	
Pubblicazione allegati	SI	
Note		

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa o nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

Tabella n. 1

REGIONE BASILICATA
VALORIZZAZIONE DOTAZIONE ORGANICA PER IL PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021
 alle LINEE DI INDIRIZZO DI CUI AL D.L.8.5.2018

AGGIORNAMENTO D.O. D.P.F. (D.O. CUI È ASSOCIATO) (D.L. 15.12.2018)	COSTO UNITARIO (Dec. Cost. Regione Basilicata) (D.L. 15.12.2018)	VALORIZZAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO IN TERMINI FINANZIARI	PERSONALE DI RILIEVO IN SERVIZIO al 31.8.2019		PERSONALE A tempo (PERSONALE STRUTTURALE) PRESSO STRUTTURE	COSTO PERSONALE in SERVIZIO
			TEMPO PIENO	PART TIME		
DIRIGENTI GENERALI	9	€ 1.800.000	0		9	€ 1.800.000
COORDINATORE	1	€ 115.122	0		1	€ 115.122
DIRIGENTI	95	€ 115.122	31		9	€ 4.604.880
D3	286	€ 38.141	198	1	1	€ 7.628.220
D1	510	€ 33.281	366		11	€ 12.546.963
D1 part time	0	€ 16640 part time 50%		33		€ 549.120
C1	539	€ 30.557	355		5	€ 11.000.459
C part time	0	€ 15.278	0	51		€ 779.178
B3	93	€ 28.575	82	2	1	€ 2.428.901
B1	198	€ 27.066	154	1	2	€ 4.249.404
A	22	€ 25.528	19			€ 485.033
TOTALE	1753	€ 65.781.785	1205	88	39	€ 46.187.280
DIRETTORI UFF. STAM.	2	C.N. L.G.	1			
vice caporedattore	1	C.N. L.G.	0			
caposervizio	1	C.N. L.G.				
redattori	9	C.N. L.G.	4			

Tabella n. 2

REGIONE BASILICATA
DIPARTIMENTO PRESIDENZA DELLA GIUNTA

Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione
P.O. Politiche Contrattuali e Relazioni Sindacali

CALCOLO COSTO LORDO NUOVE ASSUNZIONI AGGIORNATO AL C.C.N.L. 21.5.2018

Documento Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 di Interpretazione D.L.n.78/2010 convertito in L.122/2010 in materia di contenimento delle spese del personale

CATEGORIA	Stipendio Tabellare valore annuo x12	retribuzione media degli incarichi definiti nei ccdd DIRIGENTI (valore ca.Lx 12 mesi)	Indennità di comparto (valore annuo x12 mensilità)	Indennità di vacanza contrattuale x12	TOTALE STIPENDI PER 13 mensilità	Percentuale contributi (35,273%) compreso IRAP	TOTALE COSTO LORDO NUOVE ASSUNZIONI
	costi iniziali di categoria						
A	€ 17.060,97		€ 388,80		€ 18.871,52	€ 6.656,55	€ 25.528,07
B1	€ 18.034,07		€ 471,72		€ 20.008,63	€ 7.057,64	€ 27.066,27
B3	€ 19.063,80		€ 471,72		€ 21.124,17	€ 7.451,13	€ 28.575,30
C	€ 20.344,07		€ 549,60		€ 22.589,01	€ 7.967,82	€ 30.556,83
D1	€ 22.135,47		€ 622,80		€ 24.602,89	€ 8.678,18	€ 33.281,07
D3	€ 25.451,86		€ 622,80		€ 28.195,65	€ 9.945,45	€ 38.141,10
DIRIGENTI	€ 39.979,32	€ 38.051,00		€ 570,36	€ 85.103,21	€ 30.018,45	€ 115.121,66

28 OTTOBRE 2019RELAZIONE TECNICO DESCRITTIVA IPOTESI PIANO ASSUNZIONALE 2019-2021

L'ipotesi di Piano assunzionale 2019-2021 è redatta in attuazione del Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018 che ha dettato, ai sensi dell'art.6-ter comma 1 del D.lgs. 165/2001 come inserito dall'art.4 comma 3 del D.lgs. 75/2017, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Con tale decreto è stato superato anche formalmente, poiché di fatto lo era già da anni, il concetto di DOTAZIONE ORGANICA tradizionale numerica (detta anche "di diritto") in quanto si definisce **la dotazione in termini di "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", compatibilmente con i vincoli finanziari normativi di rispetto di spesa del personale nonché con gli stanziamenti di bilancio.**

La **Tabella n. 1** riporta la valorizzazione in termini finanziari della dotazione organica di diritto del personale del comparto e dell'Area dirigenti della Regione Basilicata (ad esclusione del personale a cui si applica il C.N.L.G.), calcolata, in termini teorici e per uniformità tra gli enti, utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 che ha definito il "costo lordo delle nuove assunzioni" (riportato nella **Tabella n.2**) in € **65.781.785** e che costituisce la spesa potenziale massima della dotazione organica vigente;

Sempre nella Tabella n. 1 si riporta il costo della dotazione organica del personale del comparto e dell'Area dirigenti della Regione Basilicata (ad esclusione del personale a cui si applica il C.N.L.G.) in servizio al 31.8.2019, calcolato anch'esso secondo il sopracitato Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011, che ammonta ad € **46.187.280**;

E' obbligo dell'Amministrazione adottare il piano dei fabbisogni secondo quanto disposto dalle Linee di indirizzo adottate con il D.M. dell'8/5/2018 e, laddove già adottato il PTFP triennale, di adeguarne i contenuti al fine di non incorrere, a partire dal secondo anno del piano precedentemente adottato, nella sanzione ivi prevista consistente nel divieto di assunzione";

Fermo restando la possibilità di concludere quanto programmato nel 2018, è obbligatorio procedere a definire il nuovo piano triennale del fabbisogno 2019-2021 sia in termini quantitativi (consistenza numerica in relazione al turn over del personale cessato) che qualitativi (professionalità necessarie) avendo come limiti la spesa potenziale massima consentita con riferimento sia alle effettive risorse finanziarie disponibili in bilancio che ai tetti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente che ad oggi sono:

- il tetto di spesa art. 1 comma 557 della L.296/2006 definito come valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013
- il calcolo delle capacità assunzionali disponibili a norma di legge per le annualità 2019/2021, calcolati e programmati come di seguito riportato.

Con riferimento al mancato rispetto del vincolo di spesa di cui al comma 557 quater, art. 1, L. 296/2006, come modificato dal comma 5bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, ed allo sfioramento dello stesso limite relativamente agli anni 2015, per € 2.305.283 e 2016, per € 396.079, in conseguenza dell'inclusione, tra le spese del personale, di quelle rivenienti dal trasferimento, a far data dal 1.10.2015, nei ruoli della Regione del personale dell'ALSIA, ai sensi della L.R. n.9/2015, segnalato dal Collegio dei revisori, si ritiene di procedere come appresso specificato.

Con il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019-2021, al fine di evitare che l'Ente subisca un ridimensionamento eccessivamente penalizzante delle proprie capacità assunzionali, il recupero dello sfioramento sopraindicato avverrà in maniera graduale a partire dall'anno 2019, prevedendo che si completi con l' annualità 2023 come segue:

ANNUALITÀ	IMPORTO
2019	€ 200.000,00
2020	€ 400.000,00
2021	€ 600.000,00
2022	€ 700.000,00
2023	€ 801.362,00
TOTALE	€ 2.701.362,00

L'ipotesi di programmazione 2019/2021, oltre che a tener conto di quanto indicato dalla Corte dei Conti, fa riferimento al quadro normativo vigente e ai precedenti atti di indirizzo e di programmazione regionali:

- art. 20, commi 1 e 2, del D.lgs.75/2017 (decreto Madia) sulla possibilità di stabilizzazione del personale precario nel triennio 2018-2020;
- art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2017: *“ai fini della stabilizzazione di che trattasi le amministrazioni, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti [...], utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017”*;
- circolare n. 3/2017 Funzione Pubblica che prevede, così come fatto per le assunzioni ex DL 101/2013, che anche le ulteriori stabilizzazioni del personale precario, ex art. 20, commi 1 e 2, del D.lgs. 75/2017, possono essere programmate nell'ottica di favorire il superamento del precariato, con assunzioni a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%;
- art. 53 comma 14 del CCNL 21.5.2018 che prevede il diritto di chiedere, la trasformazione dei rapporti di lavoro da part-time a full-time dopo 3 anni dalla data di assunzione a condizione che ci sia disponibilità dei posti e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni;
- art. 22, comma 15, del D.lgs.75/2017, che prevede, per il triennio 2018-2020, la possibilità di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, nel limite del 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; gli orientamenti delle Sezioni Regionali di controllo, che si sono espresse nel corso dell'anno 2018, hanno fatto sì che si consolidasse l'interpretazione che *“il numero dei posti da ripartire tra procedura di verticalizzazione e accesso all'esterno vada inteso pro capite e non per valore finanziario”* ragion per cui, nella proposta di piano 2019/2021, i dati sono stati rimodulati in tal senso rispetto alle previsioni di cui al piano precedente;
- Il CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 ed in particolare l'art. 12 comma 4 che ha disposto la soppressione dei profili per i quali precedentemente veniva riconosciuto direttamente l'accesso alla Posizione Economica D3 ed il parere ARAN n. 39/2019 con il quale sono stati forniti chiarimenti circa la portata applicativa del nuovo Sistema di classificazione del personale con particolare riferimento al regime transitorio e alle nuove assunzioni dando atto, in sintesi, che dalla data del 22.5.2018 all'interno della dotazione organica esistono esclusivamente profili di categoria D e che pertanto, fermo restando la salvaguardia della posizione e del profilo dei lavoratori già inquadrati in D3, le nuove

assunzioni che saranno disposte successivamente al 21.5.2018, anche tramite scorrimenti di graduatorie o da procedure concorsuali per profili nella posizione economica D3, potranno avvenire con primo inquadramento esclusivamente nella categoria D1;

- D.G.R. n. 260 del 30.3.2018 sulle modalità di copertura dei posti destinati al personale precario (selezione ex COCOCO);
- D.G.R. n. 356 del 3.5.2017 che detta indirizzi sulle modalità di copertura delle posizioni dirigenziali vacanti;

L'ipotesi di piano riassume in termini quantitativi e numerici, le risorse derivanti dalle cessazioni che determinano le possibili nuove assunzioni, mentre rinvia alle determinazioni del CICO, l'individuazione delle professionalità necessarie da reperire all'esterno in relazione alle funzioni e alle esigenze dei singoli Dipartimenti.

ANNUALITA' 2019

Per l'anno 2019 la capacità assunzionale utilizzabile è quella relativa alle risorse del personale cessato nell'anno 2018 nella percentuale del 100% delle cessazioni stesse (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114), a cui si sommano le risorse del personale già cessato a tutto il 31.8.2019, sempre al 100% (art. 14 bis comma 2 del D.L. n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla L. n. 26/2019).

Sono state calcolate (al netto delle unità appartenenti alle categorie protette nonché del personale proveniente dalle Comunità Montane ex L.39/2017) le seguenti cessazioni:

n. 71 unità comparto anno 2018	€ 2.346.416
n. 38 unità comparto al 31.8.2019	€ 1.141.344
n. 4 Dirigenti anno 2018	€ 460.744
n. 2 Dirigenti al 31.8.2019	€ 230.372
risorse da lavoro flessibile (art. 9, co. 28, D.L.78/10) ai sensi art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2017	€ 230.000
tot	€ 4.408.876
Recupero sfioramento anni 2015 e 2016 vincolo di cui al comma 557 quater, art. 1, L. 296/2006	€ 200.000
per un totale di	€ 4.208.876

A partire dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle capacità assunzionali rivenienti dalle cessazioni di personale dirigenziale e del comparto, riferiti sia all'anno precedente che ai resti assunzionali (del quinquennio precedente), al fine di determinare un unico budget complessivo, utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, secondo quanto stabilito dal Piano di programmazione dei fabbisogni. (*sezione delle Autonomie Corte dei Conti, deliberazione n.17/2019*).

Alla luce di quanto sopra è stato ipotizzato:

ANNUALITA' 2019 (TABELLA N. 3) - capacità assunzionale totale € 4.208.876

1) Con le risorse utilizzabili per le stabilizzazioni (max 50% delle capacità assunzionali totali):

- n. 15 stabilizzazioni part-time, al 50%, per il personale in possesso dei requisiti di cui all'art.20, comma 1, D.lgs. 75/2017 (già previsti nella programmazione 2018-2020 di cui: 7 forestali, 3 ex precari ALSIA, 3 a tempo determinato in possesso dei requisiti di cui al comma 13 dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017 e della L.R. 39/2017 e 2 in possesso dei requisiti di cui alla circolare n. 3/2017;
- n. 57 posti part-time al 50%, a seguito selezione riservata, riferite al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017;

- n. 41 trasformazioni di rapporti a tempo pieno di contratti part-time riferiti al personale stabilizzato al 50% nell'anno 2015, in possesso dei 3 anni di cui al vigente CCNL (art.53, comma 14)
- 2) Con le risorse utilizzabili per i posti da destinare all'esterno:
- A) (concorsi/scorrimento graduatorie/mobilità):**
- n. 6 posti di DIRIGENTE
 - n. 36 posti di cat. D
 - n. 13 posti di cat. C
- B) PROGRESSIONI VERTICALI (selezione riservata interna ex Decreto Madia)**
- n. 7 posti di cat. D
 - n. 3 posti di cat. C
- C) **n. 3 posti di cat. C** per il personale di cui alla L. 68/1999, che non incide sulle capacità assunzionali in quanto a copertura di posti nella quota d'obbligo prevista dalla legge.

La capacità assunzionale utilizzata è pari ad € 4.188.289; i resti assunzionali, pari a € 20.203, sono riportati all'anno 2020

ANNUALITA' 2020

Per l'anno 2020 la capacità assunzionale utilizzabile è quella relativa alle risorse del personale cessato da settembre a dicembre 2019 nella percentuale del 100% (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114), a cui si sommano le risorse del personale che cesserà a tutto il 31.8.2020 sempre al 100% (art. 14 bis comma 2 del D.L. n.4/2019 convertito con modificazioni dalla L.n.26/2019).

Sono state calcolate (al netto delle unità appartenenti alle categorie protette nonché del personale proveniente dalle Comunità Montane ex L.39/2017) le seguenti cessazioni:

n. 55 unità comparto sett/dic 2019	€ 1.845.178
n. 28 unità comparto al 31.8.2020	€ 937.090
n. 1 Dirigente dic 2019	€ 115.186
n. 1 Dirigenti al 31.8.2020	€ 115.186
a cui si aggiungono resti assunzionali anno 2019	€ 20.203
tot	€ 3.032.843
Recupero sfioramento anni 2015 e 2016 vincolo di cui al comma 557 quater, art. 1, L. 296/2006	€ 400.000
per un totale di	€ 2.632.843

Ipotesi per l'anno 2020 (TABELLA N. 4)

- 1) Con le risorse utilizzabili per le stabilizzazioni (max 50% delle capacità assunzionali totali):
- n. 55 posti part-time 50%, a seguito selezione riservata, per il personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017;
 - n. 17 trasformazioni di rapporti a tempo pieno di contratti part-time riferiti al personale stabilizzato al 50% nell'anno 2016, in possesso dei 3 anni di cui al vigente CCNL (art.53, comma 14)
- 2) Con le risorse utilizzabili per i posti da destinare all'esterno
- A) (concorsi/scorrimento graduatorie/mobilità):**
- n. 2 posti di DIRIGENTE
 - n. 30 posti di cat. D
 - n. 5 posti di cat. C

- n. 1 posto di cat. B3

B) PROGRESSIONI VERTICALI (selezione riservata interna ex Decreto Madia)

- n. 6 posti di cat. D
- n. 1 posti di cat. C

La capacità assunzionale utilizzata è pari ad € 2.627.951; i resti assunzionali, pari a € 3.155, sono riportati all'anno 2021

Si precisa che, a decorrere dall'annualità 2020, potrebbe trovare applicazione il decreto ministeriale attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in L. n. 58/2019 che detta disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

Sul decreto ministeriale del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze, è già stata raggiunta intesa in sede di Conferenza Stato Regioni in data 25.7.2019 e potrebbe comportare aggiornamenti delle capacità assunzionali in relazione ai nuovi parametri di spesa ivi individuati.

ANNUALITA' 2021

Per l'anno 2021 la capacità assunzionale utilizzabile è quella relativa alle risorse del personale cessato da settembre a dicembre 2020 nella percentuale del 100% (art. 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114) a cui si sommano le risorse del personale che cesserà a tutto il 31.8.2021 sempre al 100% (art. 14 bis comma 2 del D.L. n.4/2019 convertito con modificazioni dalla L.n.26/2019).

Sono state calcolate (al netto delle unità appartenenti alle categorie protette nonché del personale proveniente dalle Comunità Montane ex L.39/2017) le seguenti cessazioni solo per limiti di età:

n. 1 unità comparto sett/dic 2020	€ 35.480
n. 33 unità comparto al 31.8.2021	€ 1.075.854
a cui si aggiungono resti assunzionali anno 2020	€ 3.155
tot	€ 1.114.489
Recupero sfioramento (anni 2015 e 2016) vincolo di cui al comma 557 quater, art. 1, L. 296/2006	600.000
per un totale di	€ 514.489

Ipotesi per l'anno 2021 (TABELLA N. 5)

Il decreto Madia prevede la possibilità di procedere alle stabilizzazioni e ad effettuare progressioni verticali solo per il triennio 2018/2020, ragion per cui non ne sono state previste nell'anno 2021.

Con le risorse disponibili si ipotizzano:

- n. 10 trasformazioni di rapporti a tempo pieno di contratti part-time riferiti al personale stabilizzato al 50% nell'anno 2017 in possesso dei 3 anni di cui al CCNL (art.53)
- n. 2 posti di DIRIGENTE
- n. 2 posti di cat. D
- n. 1 posti di cat. C

con utilizzo di capacità assunzionale pari ad € 493.763 e resti assunzionali pari ad € 20.707

REGIONE BASILICATA
PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021
secondo le LINEE DI INDIRIZZO DI CUI AL D.M. 8.5.2018

ANNUALITA' 2019

capacità assunzionali
pers. comparto 100% cess. 2018 a consuntivo = € 2.346.416 + 100% cess 2019 (fino 31.8.2019 art.14-bis comma 2 DLn.4/2019) € 1.141.344 = TOT. € 3.487.760
AREA DIRIGENTI cess. 2018 € 480.744 + cess.2019 (fino 31.8.2019 art.14 bis comma2 DLn.4/2019) tutto il 31.8.2019) € 230.372 = TOT. 691.116
(con possibilità di cumulo di risorse Delliberazione n.1762EAUT/19/QMIG)
PIANO DI RIENTRO QUINQUENNALE PARIFICA 2017 CORTE DEI CONTI (Sforamento lotto 2015-2016 € 2.371.352) Anno 2019 recupero € 200.000

2019

CATEGORIA PROF. INDIRIZZO COMPLESSIVI	ART.26 comma 1 DLn.35/2017 (in presenza di requisiti risolutivi per il personale con partecipazione)		PROCEDURE CONC. RISERVATE CO.C.C.C. ALLA COMARZ (ex.co.co. in possesso dei requisiti circa 120 unità)		TRASFORMAZIONE PARTTIME (IN LOTTO COMARZ) ASSUNZIONI AMMONTARE 200		50% (max) capacità assunzionali totali = € 1.842.880 per aumento del prelievo di € 200.000 costo aggiuntivo sul costo biennio lavoro flessibile TOT = 1.873.880		50% capacità assunzionali totali = € 1.643.880 per reclutamento a tempo indeterminato di cui € 200.000 dei posti destinati a procedure selettive riservate al personale interno per progressioni verticali (art.22 comma 15 D.L. n. 75/2017)		AREA DIRIGENTI 100% cess. 2018 + 100% cess. 2019 a tutto il 31.8.2019 = TOTALE BIENNE 591.116	
	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo	n.posti	costo
DIRIGENTI GENERALI												
COORDINATORE	€ 200.000											
DIRIGENTI	€ 115.122											
D3	€ 38.141											
D1	€ 33.281											
D1 part time	€ 16640 part time 50%	€ 186.400	57 p.t.50%	€ 946.480	3 da part time 50% a full time	€ 49.920				7	€ 19.615	
C1	€ 30.557											
C part time	€ 15.278											
B3	€ 28.575											
B1	€ 27.066											
A	€ 25.528											
		€ 242.790	57	€ 946.480	€ 41	€ 682.240	€ 52	€ 1.595.357	10	€ 28.690	6	€ 690.732

totale capacità assunzionale 4.188.289

REGIONE BASILICATA
PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021
Secondo le LINEE DI INDIRIZZO DI CUI AL D.M. 8.5.2018

ANNUALITA' 2020

capacità assunzionali
pers.comparto 100% cess. settidic 2019 = € 1.845.178 + 100% cess 2020 (fino 31.8.2020 art.14-bis comma 2 DL n.4/2019) € 937.090 + resti assunzionali anno 2019 € 20.203= TOT. € 2.802.471
AREA DIRIGENTI cess. settidic 2019 € 115.186 + cess.2020 (fino 31.8.2020 art.14 bis comma2 DL n.4/2019) € 115.186 = TOT. 230.372
(con possibilità di cumulo di risorse Da liberazione n.1715EZAUT/2019/QMIG)
PIANO DI RIENTRO QUINQUENNALE PARIFICA 2017 CORTE DEI CONTI (Sforamento tetto 2015-2016 € 2.371.362) Anno 2020 recupero € 400.000

2020

CATEGORIE E QUALIFICAZIONI ASSUNZIONALI CON COMPARTO D'INTERESSE	pubblicazioni ART.20 comma 1 D.lgs 15/01/87	PROCEDURE CONC. RISERVE CO. Co. Co. (art.20 comma 2 D.lgs 15/01/87)		TRASFORMAZIONI PART-TIME 50% (nella comma 14 della D.L. 18/04/2019 ASSUNZIONI ALTERNATIVE 2018)		50% (area) capacità assunzionali totali per l'incremento del precariato art. 20 comma 1 e 2 del D.L. 18/04/2019 TOT= € 1.201.235		50% capacità assunzionali totali = € 1.201.235 per reclutamento personale ad sistema di cui max 28% dei posti destinati a procedure selettive riservate al personale interno per progressioni verticali (art.32 comma 15 DL n.78/2017)		AREA DIRIGENTI 100% cess. 2019 n.1/16 + 100% cess. 2020 a tetto= € 230.372	
		n. posti	costo	n. posti	costo	n. posti	costo	n. posti	costo		
DIRIGENTI GENERALI	€ 200.000										
COORDINATORE	€ 115.122										
DIRIGENTI	€ 115.122										
D3	€ 38.141										
D1	€ 33.281										
D1 part time	€ 16640 part time 50%	55	€ 915.200	16 da part time 50% a full time	€ 266.240	30	€ 998.432	6	€ 16.345	2	230.244
C1	€ 30.557										
C part time	€ 15.278										
B3	€ 28.575										
B1	€ 27.056										
A	€ 25.528										
		55	€ 915.200	17 da part time 50% a full time	€ 16.640	36	€ 1.179.791	7	€ 19.836	2	230.244

Tabella n. 5

REGIONE BASILICATA

**ANNUALITA' 2021
PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021
secondo le LINEE DI INDIRIZZO DI CUI AL D.M. 8.5.2018**

capacità assunzionali
pers.comparto 100% cess. seoldic. 2020 = € 35.480 + 100% cess 2021 (fino 31.8.2021 art.14-bis comma 2 DLn.4/2019) = € 1.075.835+ € 3.155 resti assunzionali= TOT. € 1.114.489
AREA DIRIGENZA cess. seoldic. 2020 + cess. 2020 (fino 31.8.2020 art.14 bis comma2 DLn.4/2019) = TOT. 0
(con possibilità di cumulo di risorse Delleiberazione n.17/SEZAJ/2019/0M6G)
PIANO DI RIENTRO QUINQUENNALE PARIFICA 2017 CORTE DEI CONTI (Storamento teito 2015-2016 € 2.371.362) Anno 2021 recupero € 600.000

2021

capacità assunzionali totali = € 514.489
per reclutamento personale dall'esterno

	COSTO UNITARIO PER LA COPERTURA DEI FABBISOGNI ASSUNZIONALI PER ANNO	TRASFORMAZIONE PART-TIME 50% (NELLO SCHEMA AL COV. 21.4/2014) ASSUNZIONI ANNUALIZZATE 2017		NUOVE ASSUNZIONI		AREA DIRIGENTI	
		n.posti	costo	n.posti	costo	n. posti	costo
DIRIGENTI GENERALI	€ 200.000						
COORDINATORE	€ 115.122						
DIRIGENTI	€ 115.122					2	230.244
D3	€ 38.141						
D1	€ 33.281						
D1 part time	€ 16640 part time 50%	6 da part time 50% a full time	€ 99.840	2	€ 66.562		
C1	€ 30.557	4 da part time 50% a full time	€ 66.560	1	€ 30.557		
C part time	€ 15.278						
B3	€ 28.575						
B1	€ 27.066						
A	€ 25.528						
		10	€ 166.400	3	€ 97.119	2	230.244

totale capacità assunzionale

€ 493.763

Del che è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come segue:

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa in data
al Dipartimento interessato al Consiglio regionale

17.12.2019

L'IMPIEGATO ADDETTO

