

**AGENZIA DI PROMOZIONE
TERRITORIALE**

APT BASILICATA



**PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE
2022-2024**

(Deliberazione del D.G. n. 96 del del 3/05/2022)

*Approvato dalla Regione Basilicata con DGR n. 295
del 26/05/2022*



1. Premessa

Il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni presuppone l'osservanza di un duplice sistema di vincoli normativi che disciplinano, da un lato, la possibilità di spesa e, dall'altro, le facoltà assunzionali.

I limiti del primo tipo discendono dalle finalità di contenimento della spesa pubblica e di coerenza con la programmazione economico-finanziaria dell'Unione Europea. Da questo punto di vista, le previsioni normative dirette a contenere la spesa del personale della pubblica amministrazione, si considerano espressione del principio generale di coordinamento della finanza pubblica ed hanno dato vita ad una regolamentazione del turn over, con particolare riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, strettamente parametrata alle cessazioni, secondo precisi vincoli e percentuali di spesa.

Accanto ai limiti connessi al contenimento della spesa pubblica, alla necessità che gli stanziamenti per il reclutamento del personale siano coerenti con tali limiti e, in ogni caso, effettivamente sostenibili in termini di equilibrio anche pluriennali di bilancio, le facoltà assunzionali delle singole amministrazioni pubbliche trovano un secondo ordine di vincoli nelle norme che prescrivono il rispetto di condizioni di natura programmatica, strutturale e procedurale.

Rientra tra questi, come condizione indispensabile indipendentemente dalle forme di acquisizione, l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, disciplinato dall'art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165.

La riscrittura dell'art. 6, unitamente all'introduzione dell'art. 6-ter, operate con l'art. 4 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75, rendono la pianificazione dei fabbisogni di personale **processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse pubbliche**. La giusta scelta delle professioni e delle competenze che servono alle amministrazioni diventa, infatti, un presupposto indispensabile per "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini". Cambiano, di conseguenza, la logica e la metodologia che le amministrazioni pubbliche devono seguire nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni.

Le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, emanate con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/05/2018, sottolineano, infatti, che il piano deve essere innanzitutto definito **in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessiva dell'ente**. Esso deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e, quindi, con le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività da svolgere e ai servizi da erogare; e deve tener conto sia delle funzioni da sviluppare sia delle aree/processi da razionalizzare/semplificare, anche ai fini di contenimento dei costi.

Il che comporta il **superamento del concetto di dotazione organica come tradizionalmente inteso nella pubblica amministrazione**. La dotazione organica, infatti, non si configura più come il "contenitore rigido" da cui partire per definire il piano triennale dei fabbisogni del personale e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei



posti disponibili e delle professionalità contemplate. Nella nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica cede, infatti, il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze di personale, quale il piano triennale dei fabbisogni di personale. Il che significa che non è più la dotazione organica a determinare i fabbisogni di personale, ma, al contrario, è la valutazione di questi ultimi a orientare la definizione della dotazione organica. La qual cosa consente di fare una programmazione dei fabbisogni di personale guardando realmente alle esigenze attuali, senza essere condizionati da vincoli legati alla situazione pregressa.

Ne deriva la necessità, per le pubbliche amministrazioni, di approcciarsi al tema del reclutamento del personale secondo prospettive più flessibili, finalizzate a programmare, sia in senso qualitativo che quantitativo, la dotazione organica e la sua articolazione anche alla luce delle professionalità e delle competenze ricercate con riferimento a processi, funzioni o attività da presidiare, in una logica di adattamento dinamico ai mutamenti che possono verificarsi nel contesto di riferimento e di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Così come altrettanto fondamentale diventa, per le pubbliche amministrazioni, coniugare tale più ragionata determinazione dei fabbisogni con **modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni** e, perciò, sviluppare secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che, in conformità alle linee di indirizzo di cui all'art. 35, comma 5.2, del D. Lgs. n. 165/2001, privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

L'attività di programmazione dei fabbisogni di personale diventa, infine, occasione per l'eventuale **ripensamento, ove necessario, degli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni**. Nella nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2015, infatti, la programmazione dei fabbisogni di personale non è più condizionata dall'assetto organizzativo degli enti, ma, al contrario, **è l'organizzazione degli uffici che deve essere definita in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni**, al fine di garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa delle amministrazioni.



2. La costruzione del piano triennale dei fabbisogni 2022-2024

Seguendo le linee di indirizzo di cui al Decreto Ministeriale dell'8/05/2018, nella definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'A.P.T. per il triennio 2021-2023, si è partiti, quindi, dalla ricostruzione del **quadro normativo di riferimento**, al fine di individuare i concreti margini di azione dell'Agenzia nella programmazione dei fabbisogni di personale (paragrafo 3).

Si è proceduto, poi, all'analisi e alla rappresentazione dei **fabbisogni complessivi di personale dell'A.P.T.**, effettuata sotto il duplice profilo quantitativo e qualitativo, partendo dall'ultima dotazione organica adottata (paragrafo 4).

Sono stati individuati, quindi, **i vincoli di spesa e i limiti alle facoltà assunzionali previsti dalla legislazione vigente e gli spazi finanziari disponibili per l'acquisizione di personale al di fuori dei suddetti vincoli e/o limiti**; e, sulla base di questi, si è proceduto alla **individuazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024** (paragrafi 5 e 6).

Si è, così, definito il **programma assunzionale per il triennio 2022-2024** (comprensivo delle modalità di reclutamento) e ne è stata verificata la sostenibilità finanziaria con riferimento agli equilibri pluriennali di bilancio (paragrafi 7, 8 e 9).

Nella programmazione dei fabbisogni di personale si è dato atto della coerenza tra i fabbisogni programmati ed il processo in atto di **revisione degli assetti organizzativi** dell'Agenzia (paragrafo 5.3).

Sulla base della programmazione dei fabbisogni di personale, si è proceduto, infine, alla rideterminazione della dotazione organica dell'A.P.T. in termini di spesa potenziale massima ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (paragrafo 10).



3. Il quadro normativo di riferimento

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento strategico che guida la programmazione delle risorse umane necessarie e l'evoluzione dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni nel triennio finanziario di riferimento.

- Sul **processo di analisi e programmazione dei fabbisogni** insistono le seguenti norme:

- **Art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii** (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*) che così recita: *"Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale - 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici (...) adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale (...). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. (...) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 5. (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. (...)"*.

- **Art. 6-ter del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii** (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*) che così recita *"Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale - 1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento ai fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali (...)"*.



- **Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8/05/2018 (G.U. n° 173 del 27/07/2018)** che reca le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*. Tali linee di indirizzo sono state emanate con il fine di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 come novellati dall’art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017.

- **Art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii** (*“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*) che così recita: *“Eccedenze di personale e mobilità collettiva - 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di eccedenze di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. (...)”*.

- **Art. 3 della Legge 19/06/2019, n. 56** (*“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”*) che così recita: *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione - (...) 2. Al fine di accrescere l’efficienza dell’organizzazione e dell’azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell’esigenza di assicurare l’effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di: a) digitalizzazione; b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; c) qualità dei servizi pubblici; d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento; e) contrattualistica pubblica; f) controllo di gestione e attività ispettiva; g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.*

- La programmazione triennale dei fabbisogni di personale è sottoposta, poi, al rispetto di una serie di **vincoli di spesa e limiti alle facoltà di assunzioni richiamati dall’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001**

L’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (*“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*), infatti, recita: *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale - (...) 2. (...) Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...), garantendo la neutralità*



finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”

Fino al 31/12/2019 la legislazione vigente per le regioni e gli enti regionali era quella di seguito specificata:

- **Art. 1, commi 557 e ss., della Legge 27/12/2006, n. 296 e ss.mm.ii.** (*“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”*) che recita: **“557.** Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interna assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi 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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...). **557-bis.** Ai fini dell’applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro (...). **557-ter.** In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all’art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. **557-quater.** Ai fini dell’applicazione del comma 557, 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 all’entrata in vigore della presente disposizioni (...).”

- **Art. 3 del Decreto-legge 24/06/2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114 e ss.mm.ii.** (*“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*) che recita: *“Semplificazione e flessibilità del turn over - (...). 5.* Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente (...). La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall’anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall’art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 196. 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. (...). **5-sexies.** 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 della 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. **6.** I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo”.

- **Art. 1, comma 47, della Legge 30/12/2004, n. 311 e ss.mm.ii.** (*“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”*) e **art. 14, comma 7, del**



Decreto-legge 6/07/2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla Legge 7/08/2012, n. 135 (*“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”*) ai sensi dei quali, fermo restando il limite di spesa complessiva di cui all’art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 196/2006, la mobilità fra enti soggetti a limitazione delle assunzioni a tempo indeterminato è considerata neutra da un punto di vista finanziario ai fini del rispetto dei limiti alle capacità assunzionali di cui all’art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014.

- **Art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31/05/2019, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122 e ss.mm.ii.** (*“Misure urgenti in materia di stabilizzazione e di competitività economica”*) che recita: *“A decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni dello Stato (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro (...) non può essere superiore al 50 per cento di quelle sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009. I limiti di cui al primo e secondo periodo non si applicano (...) nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione Europea (...) Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni (...). Per le amministrazioni che nell’anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste dal presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”*.

- **Art. 3, comma 3, della Legge 19/06/2019, n. 56** (*“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”*), in base al quale *“ ... a decorrere dall’anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile”*.

Sul quadro normativo sopra delineato è intervenuto l’**art. 33, comma 1, del Decreto-legge 30/04/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28/06/2019, n. 58** (*“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*) che recita: *“Assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria” - A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (...) 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 degli equilibri 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 (...). Con decreto del Ministro per la 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 (...). Le regioni in cui il rapporto fra la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (...).

Il **D.P.C.M. del 3/09/2019** (*"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni"*) pubblicato nella G.U. n. 258 del 4/11/2019, ha fissato al 1° gennaio 2020 la decorrenza delle disposizioni dettate dal citato art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019 e ha definito la spesa di personale e le entrate correnti (art. 2), le fasce demografiche (art. 3) ed i valori soglia per ciascuna fascia demografica (art. 4).

Il suddetto decreto ha precisato 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 (entrate di natura tributaria, contributiva e perequativa), II (trasferimenti correnti) e III (entrate extratributarie) di cui all'allegato 13/1 del D. Lgs. 23/06/2011, n. 118.

In merito si è osservato: **(1)** che le entrate correnti dell'A.P.T., per la sua natura di ente strumentale della Regione Basilicata, sono rappresentate essenzialmente dal contributo regionale (Titolo II), peraltro, quantificato in misura tale da coprire appena le spese di funzionamento, rispetto alle quali la spesa di personale è senz'altro rilevante (soprattutto se si fa riferimento ai valori indicati nel Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 19/212/CR7/C1 del 18/12/2019); **(2)** che ciò comporta necessariamente che il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'A.P.T. sia (di gran lunga) superiore al valore soglia del 13,5% stabilito per la Regione Basilicata, e che tale rapporto non potrà mai essere ridotto, dal momento che l'Agenzia, a differenza della Regione, non avendo entrate tributarie (Titolo I) ed extratributarie (Titolo III), non può ricorrere ad un aumento delle sue entrate correnti; **(3)** che, in base alla nuova disciplina dettata dall'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 34/2019, l'A.P.T., non solo non potrebbe mai incrementare la spesa di personale, ma non potrebbe mai nemmeno assicurare il *turn over* previsto dall'art. 3, commi 5 e ss., del richiamato D.L. n. 90/2014; **(4)** che calcolare il suddetto valore soglia sulla base di entrate correnti non corrispondenti a quelle indicate dall'art. 2, comma 1, lett. b), del D.M. 3/09/2019 - perché prive di una componente fondamentale quale quella delle entrate tributarie (Titolo I) ed extratributarie (Titolo III) - determinerebbe una applicazione distorta della norma.

Si è osservato, inoltre, che, se l'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019 avesse voluto estendere l'applicazione della sua disciplina anche agli enti regionali, ai fini della determinazione dei valori soglia avrebbe fatto riferimento al bilancio consolidato delle Regioni e non al rendiconto.

In considerazione di quanto sopra e sulla scorta del parere prot. n. 43994 del 30/03/2020 reso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze al Consiglio Regionale della



Lombardia, si è ritenuto, quindi, che l'A.P.T. sia **esclusa dall'ambito di applicazione delle nuove disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019** e che possa, conseguentemente, continuare a programmare ed effettuare le assunzioni di personale a tempo indeterminato

- nel rispetto dei **limiti previsti dalla disciplina dettata all'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e dall'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014**

- e tenendo conto che, a seguito delle nuove disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato da parte delle regioni e degli enti locali dettate dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, la mobilità fra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato continua ad essere un'operazione neutra da un punto di vista finanziario ai fini del rispetto dei limiti alle capacità assunzionali di cui all'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 **solo fra enti che continuano ad applicare la normativa previgente.**

➤ Per quanto riguarda, infine, **le modalità di reclutamento**, occorre considerare che le scelte delle amministrazioni sono condizionate dalle seguenti norme:

- **Art. 34-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii** (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*) che, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 2, della Legge n. 56/2019, così recita: "Disposizioni in materia di mobilità del personale" - **1.** Le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 (...), prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso (...). **4.** Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica (...), possono procedere all'avvio della selezione concorsuale per le posizioni per le quali non è intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2. **5.** Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto (...)."

- **Art. 30 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii** (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*) che così recita: "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse - **1.** Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'art. 2, comma 2, appartenenti ad una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari ad almeno trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere (...) **2-bis.** 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 (...).”

- **Art. 3, comma 8, della Legge 19/06/2019, n. 56** (*“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”*), come modificato dall’art. 1, comma 14-ter del D.L. 9/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6/08/2021, n. 113, che, fino al 31 dicembre 2024, prevede che le procedure concorsuali possano essere effettuate “senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001”.

- **Art. 1, comma 147, della Legge 27/12/2019, n. 160** (*“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”*) che così recita: “Le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti: (...) c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione”.

- **Art. 35, comma 5-ter, del D. Lgs 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii** (*“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*), come modificato, con decorrenza dal 2020, dall’art. 1, comma 149, della Legge n. 160/2019, ai sensi del quale “Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti dalle leggi regionali”.

- **Art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003, n. 350** (*“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”*), espressamente richiamata dall’art. 1, comma 10-octies, del Decreto-legge 30/12/2019, n. 162 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28/02/2020, n. 8, che consente alle pubbliche amministrazioni di effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo (anche successivo) tra le amministrazioni interessate.

- **Art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii** (*“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*), come sostituito dall’art. 3, comma 1, del D.L. 9/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6/08/2021, n. 113, ai sensi del quale “(...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”.

- **Art. 20 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75** (*“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*) che detta disposizioni per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, prevedendo diverse modalità di stabilizzazione del personale precario.

- **Art. 22, comma 15, del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75** (*“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di riorganizzazione delle*



amministrazioni pubbliche”) che così recita: “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 dei 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 (...)”.

Art. 3 comma 19 del Decreto-Legge n. 80 del 9/06/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che così recita: “All'articolo 52, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il comma 1-bis, è sostituito dal seguente: «1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio...”

- **Art. 3, comma 101, della Legge 24/12/2007, n. 244** (“*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)*”) che così recita: “Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”.

- **Art. 53 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in via definitiva il 21/05/2018** che così recita: “Rapporto di lavoro a tempo parziale - (...) **13.** I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico (...). **14.** I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni”.



4. L'analisi e la rappresentazione dei fabbisogni complessivi di personale

Definito il quadro normativo di riferimento, si è proceduto ad una accurata ricognizione ed analisi dei fabbisogni complessivi di personale dell'Agenzia, sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei limiti di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione e degli obiettivi di performance da realizzare.

L'analisi è stata condotta, anche ai fini dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, con il coinvolgimento e il supporto di tutti i Responsabili di Servizio, partendo dalla consapevolezza

- che le risorse umane sono un "asset strategico" da valorizzare mettendo in relazione la selezione, la valutazione, la formazione e lo sviluppo professionale e, contemporaneamente, puntando ad allineare le competenze con la missione e la visione delle amministrazioni;
- e che, quindi, partendo dalla missione, dalla visione e anche dai valori di riferimento delle amministrazioni, occorre disegnare una mappa dettagliata dei processi da governare e delle professionalità, competenze e capacità richieste per farlo, non solo nella loro configurazione attuale, ma - in una accezione dinamica di continuo adattamento ai cambiamenti del contesto esterno - anche nella configurazione che meglio può continuare a garantire elevati standard di efficienza, efficacia e miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini/utenti.

Partendo da questa consapevolezza, l'analisi è stata condotta

- avendo come dato iniziale **l'ultima dotazione organica adottata**, rappresentativa della consistenza numerica di unità di personale e delle professionalità e competenze ritenute necessarie ad assolvere alla missione della (allora) neo istituita A.P.T., distinte per categorie e profili professionali (riportata nella tabella n. 1)
- e tenendo conto: **(1)** dei compiti assegnati all'A.P.T. dalla legge istitutiva (Legge Regionale 4/06/2007, n. 8 e ss.mm.ii. "Sistema turistico regionale"); **(2)** dell'impatto che le riforme della pubblica amministrazione intervenute negli anni successivi hanno avuto sull'organizzazione del lavoro dell'Agenzia; **(3)** degli obiettivi strategici per il triennio 2021-2023 definiti nel piano della performance di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 58 del 31/03/2021; **(4)** del piano delle attività per il triennio 2021-2023 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 72 del 25/05/2021; **(5)** delle nuove sfide a cui anche l'Agenzia è chiamata nel contesto del più generale processo di riforma della



Pubblica Amministrazione avviato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); **(6)** della consistenza numerica e delle tipologie di professioni e competenze professionali del personale in servizio; **(7)** dei margini di valorizzazione del personale in servizio, attraverso le leve della formazione e della progressione di carriera; **(8)** degli attuali assetti organizzativi dell'Agenzia e del processo di riorganizzazione in atto.

All'esito della suddetta analisi, si è proceduto ad una **rimodulazione della dotazione organica** (riportata nella tabella n. 1) con l'individuazione della consistenza numerica di unità ritenute necessarie ad assolvere alla mission dell'A.P.T. e delle professioni e competenze professionali ritenute meglio rispondenti alle esigenze dell'Agenzia, anche in relazione al processo di rinnovamento e modernizzazione a cui la stessa è chiamata dal legislatore nazionale.

Tabella n. 1 - Ultima dotazione organica approvata (D.D.G. n. 80 del 24/04/2009)

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE	POSTI COPERTI AL 1.01.2022 (*)	POSTI VACANTI AL 01.01.2022
A	Operatore addetto ai servizi di supporto tecnico ed amministrativo	2	2	0
B1	Esecutore addetto ai servizi di supporto tecnico ed amministrativo	1	0	1
B	B3 Collaboratore professionale amministrativo e/o contabile e/o informatico di linea	1	1	0
C	Istruttore amministrativo e/o informatico e/o addetto alle attività di promozione	7	7	0
D	D1 Istruttore direttivo addetto ad attività funzionali (amministrative, statistiche, marketing, organizzazione turistica, della comunicazione, ecc.)	6	3	3
D	D3 Funzionario addetto alle attività funzionali (amministrative, contabili, promozionali, informatiche, ecc.)	13	3	10
Dirigente		2	0	2
TOTALE		32	16	16

(*) comprensivi delle due unità in comando da altre amministrazioni ai sensi dell'art. 30, comma 2-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 - una di categoria D1 e una di categoria C1



Dal confronto fra la consistenza quali-quantitativa della dotazione organica e la consistenza quali-quantitativa del personale in servizio, emerge la situazione di **estrema difficoltà in cui versa l'A.P.T. a causa di un organico assolutamente e sempre più sottodimensionato rispetto a quello ritenuto ottimale, nonché privo di alcune delle professionalità indispensabili per garantire la qualità dell'azione dell'Agenzia.**

Difficoltà non superabile con la pur attenta **politica di formazione e valorizzazione del personale in servizio** avviata già dal 2020, né con il processo - tuttora in atto - di **revisione degli assetti organizzativi dell'A.P.T.**, finalizzato a: *(a)* integrare le funzioni omogenee e complementari, distinguendo le attività finali da quelle strumentali e di supporto; *(b)* dimensionare la consistenza e la qualità delle attività e dei procedimenti connessi alle funzioni; *(c)* razionalizzare la distribuzione delle competenze e dei carichi di lavoro; *(d)* introdurre meccanismi di innovazione e di flessibilità; *(e)* contenere i costi di funzionamento.



5. La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024

La situazione di estrema difficoltà dell'A.P.T., rilevata e rappresentata al paragrafo precedente, è destinata, peraltro, a permanere, a causa dei perduranti e inderogabili vincoli di spesa e limiti alle facoltà assunzionali previsti dalla legislazione vigente applicabile all'Agenzia.

La valorizzazione in termini finanziari sia della dotazione organica attuale che della rimodulazione effettuata sulla base della rilevazione dei fabbisogni effettivi di personale (v., *infra*, par. 10), porta, infatti, ad escludere la possibilità, per l'Agenzia, di soddisfare pienamente i fabbisogni di personale rilevati e a doverli **ridefinire nei limiti consentiti dalla legislazione vigente**.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve essere, inoltre, predisposta **in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione**. La programmazione, pertanto, deve tener conto, oltre che dei sopra richiamati vincoli in materia di spesa del personale, anche dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio. Si deve tenere in debita evidenza, infatti, l'incidenza delle assunzioni programmate sui livelli di spesa corrente, al fine di verificare che la stessa sia effettivamente sostenibile nel rispetto degli equilibri di bilancio. E ciò anche in una prospettiva pluriennale.

5.1 - I limiti finanziari 2022-2024 alla spesa di personale e il tetto di spesa del personale in termini assoluti

I limiti finanziari alla spesa di personale dell'A.P.T. per il triennio 2022-2024 sono quelli risultanti bilancio pluriennale di previsione 2022-2024 in fase di adozione. Essi tengono conto, da un lato, dell'obbligo di contenimento della spesa del personale previsto dall'art. 1, commi 557 e 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 e, dall'altro, della sostenibilità finanziaria della stessa nel rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio.

Come illustrato al precedente paragrafo 3, in base all'art. 1, commi 557 e 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 l'A.P.T. è tenuta al rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa del personale nei limiti del **valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013**. Tale valore, determinato in **€ 1.085.255,24** giusta la nota del Responsabile del Servizio "Bilancio, Patrimonio e Sicurezza" prot. n. 1621 del 19/03/2015, rappresenta, per l'A.P.T., la dotazione di spesa potenziale massima di cui all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001. Tale dotazione di spesa rappresenta il **valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge** (art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006). In concreto questo significa che **la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione vigente, non può superare il valore medio della spesa di personale sostenuta dall'Agenzia nel triennio 2011-2013**.

Ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa di cui sopra, la spesa del personale è stata calcolata, in conformità alle disposizioni dell'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006 e dell'art. 3, commi 5 e ss., del D.L. n. 90/2014 e tenendo conto delle indicazioni della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/06 e della



deliberazione della Corte dei Conti n. 13/SEZAUT/2015, sulle **componenti da considerare e le componenti da escludere**.

Gli andamenti della spesa del personale riportati nella tabella che segue - comprensivi degli spazi finanziari per nuove assunzioni - dimostrano che l'A.P.T. ha rispettato nel 2021 e rispetterà nel triennio 2022-2024 l'obbligo di contenimento della spesa di personale nel limite del valore medio del triennio 2011-2013 di cui sopra.

Tabella n. 2 - Andamenti spesa di personale anno 2021 e triennio 2022-2024 ⁽¹⁾

	SPESA 2021 (*)	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024
Spesa complessiva - A	€ 1.066.917,00	€ 1.114.877,12	€ 1.071.203,85	€ 1.073.865,11
Componenti escluse - B	€ 108.297,02	€ 94.635,26	€ 94.635,26	€ 94.635,26
Spesa assoggettata al limite di cui all'art. 1, comma 557- <i>quater</i> , della Legge 296/2006 (A-B)	€ 958.619,98	€ 1.020.241,86	€ 976.658,59	€ 979.229,85
A-B < LIMITE ART. 1, COMMA 557-QUATER, DELLA LEGGE N. 296/2006 = € 1.085.255,24				

⁽¹⁾ Gli importi relativi agli andamenti della spesa del personale relativi agli anni 2021-2024, di cui alla Tabella n. 2, sono comprensivi delle retribuzioni, ivi compreso il fondo per il salario accessorio e il fondo per le posizioni organizzative, degli oneri riflessi, dell'Irap, delle spese per i buoni pasto e delle spese di formazione e di missione.

- Somme impegnate al lordo dei residui – Bilancio 2021

5.2 - La capacità assunzionale 2022-2024

Come chiarito in più occasioni dalla Corte dei Conti (v., *ex pluribus*, la deliberazione n. 25/SEZAUT/2017), "la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà assunzionale potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio". Declinando tale capacità sul piano delle grandezze contabili, la si può considerare come costitutiva di uno spazio finanziario di spesa contenuto nei limiti dei vincoli di finanza pubblica che regolano sia la stessa determinazione della capacità, ossia la percentuale di spesa riprogrammabile rispetto a quella cessata, sia il contenimento e la riduzione progressiva della spesa del personale.

5.2.1 - La modalità di calcolo della capacità assunzionale

In considerazione di quanto sopra, la capacità assunzionale va, quindi, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la normativa vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali. I resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le leggi vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale, ma non utilizzate nel quinquennio successivo alla maturazione. Essi, quindi, devono intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.



Ai sensi dell'art. 3, commi 5 e 5-*sexies*, del D.L. n. 90/2014, la capacità assunzionale dell'A.P.T. nel triennio 2022-2024 è quella riportata nella tabella che segue.

Tabella n. 3 - Capacità assunzionale 2022-2024

2022	2023	2024
100% spesa cessazioni 2021 + resti quinquennio 2016-2020 (cessazioni 2016-2020)	100% spesa cessazioni 2022 + resti quinquennio 2017-2021 (cessazioni 2017-2021)	100% spesa cessazioni 2023 + resti quinquennio 2018-2022 (cessazioni 2018-2022)

Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999 non devono essere computate, né nel budget assunzionale né nel tetto massimo complessivo di spesa del personale, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo (v. par. 3).

Più in dettaglio, ai fini del calcolo della capacità assunzionale, sia le cessazioni che le assunzioni sono state valorizzate al costo tabellare di ogni posizione di ingresso previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 al netto degli oneri riflessi e al lordo dell'IRAP. Al fine di rendere i dati omogenei, infatti, le posizioni economiche intermedie non sono state valorizzate - anche ai fini dell'impatto finanziario - perché a carico delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, il cui ammontare complessivo resta stabile al variare della dimensione dell'organico, fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75). Solo per i dirigenti, al costo tabellare è stato aggiunto il costo del trattamento economico accessorio, data la mancanza in A.P.T. del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. In mancanza di dirigenti in servizio, peraltro, si è fatto riferimento al valore medio del trattamento economico accessorio dei dirigenti regionali.

Ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, tutte le cessazioni ed assunzioni sono state, poi, valorizzate come annualità intere; mentre, ai fini del calcolo del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, tutte le cessazioni ed assunzioni sono state valorizzate, con i medesimi valori tabellari di riferimento, in funzione della mensilità da cui decorrono i minori (cessazioni) e maggiori (assunzioni) costi.

Nella tabella che segue sono riportati i valori tabellari in vigore dal 1° luglio 2019 utilizzati per valorizzare tutte le cessazioni e le acquisizioni di personale, il rispetto dei tetti di spesa e dei limiti della capacità assunzionale, nonché per calcolare il valore potenziale della dotazione organica (v., *infra*, par. 10)



Tabella n. 4 - Valori tabellari di riferimento

CATEGORIA	COSTO TABELLARE ANNUO LORDO	TREDICESIMA	TOTALE ANNUO L.
A	17.061,00	1.421,75	18.482,75
B1	18.034,08	1.502,84	19.536,92
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C	20.344,08	1.695,34	22.039,42
D1	22.135,44	1.844,62	23.980,06
D3	25.451,88	2.120,99	27.572,87
Dirigenti	128.649,00		

5.2.2 - Il quadro delle cessazioni utili ai fini della programmazione dei fabbisogni 2022-2024 e i resti assunzionali del quinquennio 2017-2021

Al momento, le cessazioni utili ai fini della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 sono quelle intervenute nel 2019 e 2020 + quella intervenuta al 31 dicembre 2021 per dimissioni, mentre un altro funzionario di ruolo dell'Agenda maturerà nel corso del 2022 i requisiti per la pensione anticipata.

Le cessazioni intervenute dal 2019 al 2021 hanno riguardato quattro funzionari di categoria D3, liberando una capacità assunzionale complessiva per il 2022 di € **110.291,48 (€ 27.572,87 x 4)**. La capacità assunzionale totale dell'APT per il triennio 2022 – 2024, pertanto, ammonta complessivamente ad € **137.864,35 (110.291,48 + 27.572,87)**. Non essendoci resti assunzioni utilizzabili ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, questa è la capacità assunzionale totale dell'Agenda nel triennio.

5.3 - L'individuazione dei fabbisogni per il triennio 2022-2024

Partendo dai fabbisogni complessivi di personale rilevati al paragrafo 4, si è proceduto, d'intesa con i Responsabili di Servizio dell'Agenda, alla individuazione dei fabbisogni da soddisfare nel triennio 2022-2024 in base alla capacità assunzionale sopra determinata.

Prioritaria è stata ritenuta l'acquisizione di tre unità di categoria D e, precisamente, di **due specialisti giuridico-amministrativi e di uno specialista amministrativo-contabile (ctg D)**, da destinare all'Ufficio Amministrazione che - già privo di dirigente - nel 2020 è stato privato anche dei responsabili dei Servizi, tutti e tre collocati contemporaneamente in quiescenza anticipata ai sensi dell'art. 14 del Decreto-legge 28/01/2019, n. 4 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28/03/2019, n. 26. Inoltre, un altro responsabile di Servizio, inquadrato in categoria D3, posizione economica D7, sarà collocato in quiescenza dal 1° ottobre 2022, per cui è necessario procedere alle sostituzioni. Si è convenuto, infatti, che garantire il funzionamento dell'Ufficio Amministrazione significa garantire il funzionamento dell'intera Agenda, dal momento che nessuna attività di promozione può essere svolta senza lo svolgimento di tutte le attività amministrative di supporto.



Si è stabilito di procedere all'assunzione di due specialisti giuridici-amministrativi e di uno specialista amministrativo contabile mediante procedura di mobilità da altro ente o, in alternativa, mediante concorso pubblico.

Altri due funzionari saranno invece selezionati mediante progressione interna tramite procedura comparativa riservata ai dipendenti di ruolo della categoria C, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii, come sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. 9/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6/08/2021, n. 113.

Al fine di assicurare un idoneo supporto alle funzioni dell'Agenzia, si provvederà, inoltre, all'assunzione mediante procedura di mobilità o concorso pubblico di n. 1 istruttore amministrativo categoria C più un altro istruttore categoria C part time al 50%, mentre un altro istruttore amministrativo, sempre categoria C, sarà assunto mediante progressione interna.

Le assunzioni che l'APT effettuerà nel triennio 2022 – 2024 saranno pertanto le seguenti:

Tabella n. 5 – Assunzioni previste dal piano triennale dei fabbisogni 2022 - 2024

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI NEL TRIENNIO 2022 - 2024	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	Funzionario addetto alle attività funzionali (amministrative, contabili, promozionali, informatiche, ecc.)	3	Procedura di mobilità/concorso pubblico
D	Funzionario addetto alle attività funzionali (amministrative, contabili, promozionali, informatiche, ecc.)	2	Progressione interna riservata ai dipendenti di categoria C
C	Istruttore addetto alla comunicazione	1	Procedura di mobilità/concorso pubblico
C	Istruttore amministrativo contabile	1 part time 50%	Procedura di mobilità/concorso pubblico
C	Istruttore addetto ad attività funzionali (amministrative, statistiche, marketing, organizzazione turistica, della comunicazione, ecc.)	1	Progressione interna riservata ai dipendenti di categoria B

Tanto nel rispetto del tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 e dei limiti finanziari risultanti dal bilancio di previsione 2022-2024.

I fabbisogni di personale sopra individuati, oltre che indispensabili per garantire il funzionamento stesso dell'Agenzia, risultano coerenti anche con le competenze



prioritarie indicate dalla Legge n. 56/2019 (cd. “legge concretezza”) e con il processo di revisione degli assetti organizzativi che l’A.P.T. sta completando in parallelo con la definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il **progetto di riorganizzazione dell’Agenzia**, infatti, nel confermare le attribuzioni delle strutture organizzative già preposte alla gestione delle risorse umane e delle risorse finanziarie, prevede di presidiare le funzioni specialistiche dell’Agenzia con il personale attualmente in servizio, avvalendosi di supporto professionale esterno in caso di necessità.

Da qui, la necessità di poter contare su figure professionali con elevate competenze in materia di gestione e amministrazione delle risorse umane, contabilità pubblica e gestione finanziaria, contrattualistica pubblica.

5.4 - Assunzioni di personale ai sensi della Legge n 68/1999

Come anticipato ai paragrafi precedenti, le assunzioni del personale di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68 e ss.mm.ii. (cd. “categorie protette”) ai fini della copertura delle quote d’obbligo restano escluse dall’applicazione dei richiamati limiti alle facoltà assunzionali e di spesa. Occorre, tuttavia, tenerne conto in sede di programmazione dei fabbisogni al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale.

In merito, si è accertato che per il 2022 la quota d’obbligo prevista dall’art. 3 della legge, pari ad un lavoratore negli enti da quindici a trentacinque dipendenti, è interamente coperta; mentre le disposizioni relative alla quota d’obbligo prevista dall’art. 18 della stessa legge non si applicano all’A.P.T. in quanto riferite ai datori di lavoro pubblici o privati con più di cinquanta dipendenti occupati.

Per il biennio successivo occorrerà verificare, in occasione dell’aggiornamento annuale del piano triennale dei fabbisogni di personale, il permanere o meno di tale situazione.

6 - Assunzioni con contratto a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibili ex artt. 7 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001

Le linee di indirizzo adottate con il decreto ministeriale dell’8/05/2018 sopra richiamato precisano che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, anche “ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001”, “in quanto incidono sulla spesa di personale, pur non determinando riflessi definitivi sul piano”.

Come anticipato al precedente paragrafo 3 del presente documento, in base all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 i rapporti di lavoro flessibili sono consentiti - nel rispetto del tetto massimo di spesa di personale di cui all’art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 - nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 o, in mancanza, nel triennio 2007-2009. A seguito delle modifiche apportate all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 dall’art. 1, comma 545, della Legge 27/12/2019, n. 160, tale limitazione non si applica, però, alle regioni e agli enti locali in



regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge n. 296/2006, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 o, in mancanza, nel triennio 2007-2009.

Considerando che l'A.P.T. è in regola con il suddetto obbligo, è stata determinata, pertanto, in € **137.864,35** la capacità assunzionale per contratti a tempo indeterminato e in € 34.697,00 la capacità assunzionale per le altre tipologie di lavoro flessibile, in misura pari al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 e risultante dal relativo conto annuale certificato.

Considerando, tuttavia, che i fabbisogni di personale a tempo indeterminato individuati al paragrafo 5 assorbono pressoché totalmente gli spazi assunzionali consentiti in relazione sia al limite di spesa complessivo di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 che, soprattutto, ai vincoli e agli equilibri pluriennali di bilancio, non sono state previste per il triennio 2022-2024 assunzioni con forme contrattuali flessibili a carico del bilancio dell'Agenzia.

Ci si riserva, tuttavia, di procedere - in base alle disposizioni di legge vigenti nel tempo, con oneri totalmente a carico di finanziamenti europei e previa, ove occorra, l'autorizzazione regionale prevista dall'art. 49 della L.R. 18/08/2014, n. 26 - alle **assunzioni di personale a tempo determinato o con altre tipologie di lavoro flessibile, al momento non programmabili, che dovessero rendersi necessarie per la realizzazione di progetti a carico di fondi UE**. Le spese di personale totalmente a carico di finanziamenti europei sono, infatti, escluse, oltre che dai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2019 anche dai limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006, in quanto non comportano alcun aggravio per il bilancio degli enti.



7 - Modalità di reclutamento

Per soddisfare i bisogni rilevati al paragrafo 5 sono state individuate, nel rispetto dei limiti assunzionali e dei vincoli di spesa vigenti alla data di approvazione del presente documento, un insieme di misure assunzionali che tengono conto, da un lato, delle disposizioni normative di riferimento illustrate al paragrafo 3 e, dall'altro, dello stato di fatto dell'Agenzia.

Nell'A.P.T., infatti, non vi sono graduatorie concorsuali utilizzabili ai sensi dell'art. 1, comma 147, della Legge n. 160/2019 o dell'art. 35, comma 5-ter del D. Lgs. n. 165/2001; né vi è personale precario da stabilizzare o personale di ruolo a tempo parziale.

Le misure assunzionali individuate, sono distinte in:

- mobilità esterna di personale da altre amministrazioni;
- concorso pubblico;
- progressione interna.



8 - Il programma assunzionale 2022-2024

Di seguito si riassume il programma assunzionale dell'A.P.T. per il triennio 2022-2024 redatto per soddisfare i fabbisogni rilevati al paragrafo 5.3, nel rispetto di tutti i vincoli e limiti illustrati nei paragrafi precedenti.

Tabella n. 6 - Programma assunzionale 2022-2024

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI 2022	ASSUNZIONI 2023	ASSUNZIONI 2024	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA 2022	SPESA ANNUA 2023	SPESA ANNUA 2024
D	Specialista giuridico-amministrativo	1			Mobilità in ingresso ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 o concorso (Decorrenza 01/07/2022)	€ 23.980,06		
	Specialista amministrativo-contabile	1			Mobilità in ingresso ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 o concorso (Decorrenza 01/07/2022)	€ 23.980,06		
	Specialista giuridico-amministrativo	1			Concorso pubblico (Cat. D1) (Decorrenza 01/07/2022)	€ 23.980,06		
	Specialista giuridico-amministrativo	1		1	Progressione interna (Catg. D1) (Decorrenza 01/07/2022)	€ 23.980,06		€ 23.980,06
C	Istruttore addetto alla comunicazione		1		Procedura di mobilità/concorso pubblico		€ 22.039,42	
	Istruttore amministrativo contabile		1/2		Procedura di mobilità/concorso pubblico		€ 11.019,71	
	Istruttore amministrativo contabile		1		Progressione interna (Cat. C1)		€ 22.039,42	
SPESA ANNUA TOTALE						€ 95.920,24	€ 55.098,55	€ 23.980,06
TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE DISPONIBILE						€ 110.291,48	€ 63.983,53*	€ 29.537,43**
TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE UTILIZZATA						€ 95.920,24	€ 55.098,55	€ 23.980,06
RESTI ASSUNZIONALI DISPONIBILI						€ 14.371,24	€ 8.884,98	€ 5.557,37
* CAP. ASSUNS. 2023	R. +D3 PENS. + C PROG.VERT. 2022 (14.371,24+27.572,87+ 22.039,42)							
** CAP. ASSUNS. 2024	R+ B3 PROG. VERT. (8.884,98 + 20.652,45)							

9 - Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari

Al fine di verificare la compatibilità del programma delle assunzioni riportato al paragrafo 8 con i limiti assunzionali e finanziari illustrati ai paragrafi precedenti, sono stati utilizzati i medesimi valori tabellari utilizzati per il calcolo dei suddetti limiti e riportati nella tabella n. 4 al paragrafo 5.2.1.

9.1 - Rispetto dei limiti assunzionali

Dalla tabella n. 6 riportata al precedente paragrafo 8 si evince che la programmazione 2022-2024 rispetta i limiti alle facoltà assunzioni del triennio, dal momento che le assunzioni a tempo indeterminato previste per il 2022, 2023 e 2024, comportano un consumo di capacità assunzionale di € 174.998,85 a fronte del limite di € 180.556,22, con un residuo di € 5.557,37. Più precisamente la somma di € 180.556,22 è composta dalla capacità assunzionale derivante dai cessati negli anni precedenti € 110.291,48 + n. 1 cessazione nell'anno 2022 D3 € 27.572,87+ la somma liberata da una progressione verticale in D nel 2022 € 22.039,42 + la somma liberata da una progressione verticale in C nel 2023 € 20.652,45 - (Tabella 6).

9.2 - Rispetto dei limiti di spesa del bilancio 2022-2024

Come si evince dalle tabelle n. 7 e n. 8 di seguito riportate, l'aumento di spesa derivante dalle assunzioni programmate per il triennio 2022-2024 è contenuta nel limite del valore medio della spesa del personale sostenuta dall'A.P.T. nel triennio 2011-2013 previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006 ed è compatibile con i vincoli pluriennali di bilancio.

Si precisa, in merito, che i maggiori costi per assunzioni per mobilità o da concorso o progressione interne sono stati calcolati, per unità, a decorrere dal 1° luglio 2022, pertanto, per l'annualità 2022, si considera solo la metà della somma riportata nella tabella n. 6 contrassegnata con asterisco.

Tabella n. 7 - Costo assunzioni programmate

COSTO ASSUNZIONI 2022-2024 *	2022	2023	2024
Costo assunzioni Cat. D per Mobilità in entrata, per concorso e progressione verticali	**€ 47.960,12	€ 95.920,24	€ 119.900,30
Costo assunzioni Cat. C per mobilità in entrata, per concorso e progressioni verticali	€ 00	€ 55.098,55	€ 55.098,55
Totale costo assunzioni previste nel PTFP	€ 47.960,12	€ 151.018,79	€ 174.998,85

*I costi indicati sono i valori tabellari retributivi al netto degli oneri a carico dell'Agenzia, compresi invece nella tabella che segue (n.8). I valori sono indicati progressivamente, nel senso che il valore del 2024 contiene anche il 2022 e 2023.

**la somma di € 47.960,12 è comprensiva del tabellare di una cat. D già in posizione di comando, e dunque già imputata in bilancio, prevista come mobilità tra enti nel presente Piano.



Tabella n. 8 - Spesa complessiva lorda in bilancio a seguito delle assunzioni programmate

SPESA COMPLESSIVA 2022-2024	2022	2023	2024
Spesa personale in servizio al 1/01/2022 - A	€ 1.079.209,12 ⁽¹⁾	€ 950.470,74 ⁽²⁾	€ 950.470,74 ⁽³⁾
Spesa assunzioni previste nel PTFP - B	€ 35.668,00 ⁽¹⁾	€ 120.733,11 ⁽²⁾	€ 123.394,37 ⁽³⁾
Totale spesa del personale a seguito delle assunzioni previste nel PTFP - C (A+B)	1.114.877,12	€ 1.071.203,85	€ 1.073.865,11
Componenti escluse dal limite di cui all'art. 1, comma 557- <i>quater</i> della Legge 296/2006 - D	€ 94.635,26	€ 94.635,26	€ 94.635,26
Totale spesa del personale a seguito delle assunzioni previste nel PTFP <u>assoggettata al limite di cui all'art. 1, comma 557-<i>quater</i>, della Legge 296/2006 (C-D)</u>	<u>€ 1.020.241,86</u>	<u>€ 976.568,59</u>	<u>979.229,85</u>
spesa annua triennio 2022-2024 < valore medio 2011-2013 (€ 1.085.255,24) e compatibile con i vincoli di bilancio 2022-2024 riportati nella tabella 2			

⁽¹⁾ Il costo all'01/01/2022 è già comprensivo di un comando di un funzionario che sarà oggetto di trasferimento per mobilità inserita nel presente piano, pertanto la somma di € 35.668,00 è quella relativa solo alle due ulteriori assunzioni di altri 2 funzionari e una progressione verticale da C a D (per il solo differenziale che incide sull'incremento effettivo di spesa) con decorrenza dal 01/07/2022.

⁽²⁾ Il costo iniziale del 2023 (con riferimento al 2022) è ridotto per effetto di una cessazione di un funzionario e la cessione di un comando, mentre il costo di € 120.733,11 è relativo alle assunzioni e progressioni del 2022 calcolate per intero (tenendo sempre presente che un comando/mobilità è già computato nella spesa al 1/1 in quanto già oggi grava sul bilancio) e le nuove assunzioni previste per il 2023: due assunzioni di categoria C, di cui una la 50%, e il differenziale della spesa effettiva che grava il bilancio per una progressione da B3 giuridico a C1.

⁽³⁾ Nel 2024 il costo di € 123.394,37, rispetto al 2023, è incrementato per una ulteriore progressione verticale da C a D solo per il differenziale della spesa effettiva che grava il bilancio

10 - Rideterminazione della dotazione organica

10.1 - Riferimenti normativi

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che "in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-*ter*, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-*bis*, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente".

Come illustrato nelle premesse di questo documento, la nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, risultante dalle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Questa, da contenitore rigido da cui partire per definire il piano



triennale dei fabbisogni di personale e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, diventa uno strumento modulabile e flessibile finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze di personale che emergono nel piano triennale dei fabbisogni di personale. In altri termini, non è più la dotazione organica a condizionare le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma, al contrario, sono le scelte di reclutamento a definire la dotazione organica.

Come chiarito dalle linee di indirizzo adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il già citato decreto dell'8/05/2018, la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in passato, si risolve ora in un **puro valore finanziario che individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte**, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti del personale **l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente**.

Le stesse linee di indirizzo di cui sopra precisano che, nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, potranno, quindi, procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione**.

Tale rimodulazione individuerà, quindi, di volta in volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica o la pianta organica come parametro di riferimento (es. art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001).

Le linee di indirizzo ministeriali indicano, infine, la **metodologia da seguire per la valorizzazione in termini finanziari della dotazione organica**, precisando che "partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le regioni e gli enti locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale (...), nel rispetto dei vincoli finanziari (...). Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate".



10.2 - Valorizzazione in termini finanziari della dotazione organica vigente e verifica del rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima

Al fine di procedere, quindi, alla rideterminazione in termini di spesa potenziale massima della dotazione organica dell'A.P.T. si è partiti dalla **valorizzazione in termini finanziari dell'ultima dotazione organica adottata** (quella di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 24/04/2009, approvata dalla Regione Basilicata con la D.G.R. n. 987 del 29/05/2009) rimodulata - in termini qualitativi - sulla base dei fabbisogni complessivi di personale rilevati al paragrafo 4 e rappresentata nella tabella n. 1 allo stesso paragrafo 4.

La programmazione è stata effettuata tenendo conto delle disposizioni dettate dal C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018. L'art. 12 del suddetto contratto, infatti, nel confermare il sistema di classificazione previsto dall'art. 3 del C.C.N.L. del 31/03/1999, ha previsto che "2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C, e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili di categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL 31/03/1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL e di cui all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato. 3. L'art. 3, comma 7, del CCNL 31/03/1999 è sostituito dal seguente: "nell'allegato A sono altresì indicati, per la categoria B, i criteri per la individuazione e collocazione di particolari profili professionali, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3".

Si è proceduto, quindi, alla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 rideterminati e programmati - al paragrafo 5 - nel rispetto delle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione vigente e del suddetto limite di spesa potenziale massima. La dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 è quella riportata nella tabella n. 9 alla pagina seguente.

Tabella n. 9 - Dotazione organica rideterminata

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE	POSTI COPERTI AL 31.12.2024 (*)	POSTI VACANTI AL 31.12.2024
A	Operatore addetto ai servizi di supporto tecnico ed amministrativo	2	2	0
B1	Esecutore addetto ai servizi di supporto tecnico ed amministrativo	1	0	1
B	B3 Collaboratore professionale amministrativo e/o contabile e/o informatico di linea	1	0	1
C	Istruttore amministrativo e/o	7	5,5	1,5



informatico e/o addetto alle attività di promozione				
D	Funzionario addetto alle attività funzionali (amministrative, contabili, promozionali, informatiche, ecc.)	19	10	9
	Dirigente	2	0	2
	TOTALE	32	17,5	14,5

