



Consiglio Regionale della Campania

XI LEGISLATURA

UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 04 AGOSTO 2025

Delibera n. 294

L'anno duemilaventicinque, il giorno 4 (quattro) del mese di agosto alle ore 12:25, nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F/13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

Gennaro	OLIVIERO	Presidente
Loredana	RAIA	Vicepresidente
Valeria	CIARAMBINO	Vicepresidente
Andrea	VOLPE	Consigliere Questore
Massimo	GRIMALDI	Consigliere Questore
Fulvio	FREZZA	Consigliere Segretario
Alfonso	PISCITELLI	Consigliere Segretario

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO). Modifiche.

Assenti: Consigliere Segretario Alfonso Piscitelli

Presiede: Gennaro Oliviero

Assiste il Segretario Generale Mario Vasco

Relatore: Consigliere Questore Massimo Grimaldi



Consiglio Regionale della Campania

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO). Modifiche.

PREMESSO che

- a) Con l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, è stata introdotta l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- b) Il comma 2 del succitato articolo assegna al PIAO durata triennale, con aggiornamenti annuali;
- c) Con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81 è stato approvato il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- d) Con nota circolare 2/2022 prot. DFP-0076464-P-11/10/2022 il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha fornito "Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- e) L'Ufficio di Presidenza con delibera n.265 del 20 gennaio 2025 ha individuato ed approvato gli obiettivi specifici dell'Ente per il triennio 2025-2027 ai sensi del D. lgs. 74/2017;
- f) Con delibera dell'Ufficio di Presidenza n° 266 del 31 gennaio 2025 è stato approvato il PIAO 2025-2027;

PRESO ATTO della Delibera della Giunta regionale della Campania n. 153 del 27 marzo 2025, con cui la Giunta ha definito, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2 della legge regionale n. 14/2022, il riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale, per l'annualità 2025, riconoscendo al Consiglio Regionale una capacità assunzionale proporzionale alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, fatte salve le ulteriori intese di cui all'art. 2, comma 1, della menzionata legge regionale n. 14/2022. Detto riparto viene definito nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, nell'ambito degli spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione;

RITENUTO, pertanto, di dover aggiornare la sezione relativa al piano dei fabbisogni di cui alla delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 266 del 31 gennaio 2025, per adeguarsi alle osservazioni della Ragioneria Generale dello Stato e alla capacità assunzionale complessiva asseverata, di competenza del Consiglio Regionale per il triennio 2025/2027, che, al netto della spesa già utilizzata per l'attuazione delle progressioni verticali che hanno utilizzato capacità assunzionali nel 2024, risulta essere pari a € 2.290.928,80;

PRESO ATTO

- a) che con note acquisite al prot. n. 8639 del 9 maggio 2025 e 8644 del 9 maggio 2025, la dr.ssa Lucia Sorrentino e il dr. Ciro Russo, dirigenti della Giunta regionale in posizione di comando presso il Consiglio regionale, cui sono state attribuite dall'Ufficio di Presidenze, rispettivamente, le funzioni dirigenziali sul Settore Risorse Umane e sulla Direzione Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali, hanno dichiarato, in relazione all'attività di competenza finalizzata all'approvazione dell'aggiornamento del PIAO 2025-2027 del Consiglio regionale della Campania di trovarsi in situazione di conflitto di interessi ai sensi degli articoli 6 comma 2 e 7 del DPR 62/2013, anche solo potenziale, in quanto nell'aggiornamento del PIAO 2025-2027 si intende deliberare la possibilità di ricorrere alla mobilità del personale di qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 3 comma 1 lett. C del Decreto-legge 25 del 14 marzo 2025, con cui si modifica l'art. 30 del D. Lgs 165/2001;
- b) che, per quanto sopra dichiarato, la dr.ssa Lucia Sorrentino e il dr. Ciro Russo, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.P.R. 62/2013, preso atto dell'obbligo di segnalazione di situazioni che possano configurare un conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi del art. 6 bis (Conflitto di interessi) della legge 7 agosto 1990, n. 241 recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi", in combinato disposto con quanto previsto dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in particolare dagli artt. 6 e 7, hanno espresso la volontà, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.P.R. 62/2013, di astenersi dal compiere ulteriori attività o da assumere eventuali decisioni nel citato procedimento;

DATO ATTO dell'informativa alle OOSS di cui alle note prot. n. 8231 e 8230 del 5 maggio 2005, e alle note prot. n. 11528 e 11529 del 26 giugno 2025;

RITENUTO

- a) di dover approvare, il "PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione" per il triennio 2025-2027, in versione aggiornata e corretta, con riferimento a nuovi dati/Sezione del PIAO,

VISTI:

- a) Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- b) Il DPR n°81 del 24 giugno 2022;
- c) La delibera dell'Ufficio di Presidenza n.266 del 31 gennaio 2025;
- d) La delibera della Giunta regionale della Campania n. 153 del 27 marzo 2025;

L'Ufficio di Presidenza approva il provvedimento con il voto favorevole del Presidente Oliviero e dei consiglieri Raia, Volpe, Grimaldi e Frezza. La Vicepresidente Ciarambino, in dissenso con il testo in esame, non partecipa alla votazione.

DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa:

1. di approvare il "PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione" per il triennio 2025-2027, in versione aggiornata e corretta;
2. di trasmettere copia del presente atto al Segretario Generale, ai Dirigenti, all'Organismo Indipendente di Valutazione e al Responsabile della pubblicazione per gli adempimenti conseguenziali;
3. di trasmettere, altresì, copia del presente atto, per opportuna conoscenza, alle OO.SS aziendali e al CUG.



Consiglio regionale della Campania

Delibera	294	del	04/08/2025
----------	-----	-----	------------

Oggetto	Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO). Modifiche.
---------	---

Firmatari	Data
<i>Gennaro Oliviero</i>	<i>05/08/2025</i>
<i>Fulvio Frezza</i>	<i>05/08/2025</i>

Piano Triennale del fabbisogno del personale

Piano triennale e strategie

L'art. 33 del d.l. 34/2019 ha introdotto rilevanti modifiche in merito ai criteri per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni, stabilendo che *“le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*

La suddetta normativa ha trovato attuazione per le Regioni a statuto ordinario con il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della pubblica amministrazione 3 settembre 2019 (Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni) che, in particolare all'articolo 4, individua i valori soglia di massima spesa del personale prevedendo che *“le Regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5”*.

La Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Campania, nel giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione Campania relativo all'anno 2022 (deliberazione 305/2023/PARI) ha richiamato il rispetto delle indicazioni previste dal punto 2.2. del d.m. 8 maggio 2018. Tale provvedimento prevede che il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. La Corte ha osservato che il “nuovo” piano assunzionale, introdotto dal d.lgs. n. 75/2017 ha una più ampia funzione di programmare tutte le assunzioni di personale quantificando, ex ante e per ciascuno dei tre esercizi, la relativa spesa, per garantire gli equilibri della finanza pubblica e la sostenibilità finanziaria della spesa del personale. È, dunque, necessario inserire, nei piani assunzionali, per ciascuna annualità, la spesa che si intende impegnare, il numero di unità di personale da assumere, la tipologia contrattuale, con conseguente indicazione della spesa a carico del bilancio regionale.

In considerazione delle problematiche connesse al rispetto dei vincoli dettati dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge del 29 giugno 2019 n. 58 e del D.P.C.M. del 3 settembre 2019 pubblicato in G.U. il 4/11/2019 in materia di capacità assunzionali, il presente atto mira a programmare le azioni da poter attuare nel rispetto del sistema di vincoli esistenti, tanto a livello normativo quanto a livello dello stesso bilancio consiliare.

Con determina dirigenziale a firma del Direttore Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali n. 1135 del 27 settembre 2024 è stato approvato il Sistema dei profili professionali del personale del comparto del Consiglio regionale della Campania, con il quale sono stati istituiti, ai sensi dell'articolo 12, comma 6, del CCNL 2019-2021, nuovi profili professionali, coerenti con il sistema organizzativo consiliare entrato in vigore il 1° gennaio 2024; con successiva determina dirigenziale n. 1239 del 17 ottobre 2024, e s.m.i., in esito a dialogo istituzionale con le Strutture amministrative apicali del Consiglio regionale, è stata disposta l'attribuzione di un profilo professionale di nuova istituzione a tutti i dipendenti del comparto. La individuazione e la revisione dei profili professionali occorrenti,

è stata effettuata previo confronto sindacale ex art. 5), comma 2), lettera c) del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, ai fini della declaratoria, della specificazione delle mansioni rientranti nei profili stessi e delle specifiche competenze necessarie richieste e, da PIAO 2024/2026, doveva essere propedeutica all'attivazione del piano assunzionale.

Suddivisione per profili professionali della consistenza al 31/12

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto, nell'ambito di una più ampia riforma della pubblica amministrazione, il principio del progressivo superamento del ricorso alla "dotazione organica" ed il passaggio ad un modello di reclutamento in cui i fabbisogni effettivi costituiscono le basi per acquisire le figure professionali in possesso delle competenze che occorrono alle amministrazioni per il miglioramento della qualità dei servizi resi dalla pubblica amministrazione.

La dotazione organica individuava la consistenza organica ritenuta ottimale relativamente al personale di ruolo per il soddisfacimento delle funzioni istituzionali, condizionando le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come da ultimo modificato dal suddetto decreto legislativo n. 75 del 2017, le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale del fabbisogno di personale in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo articolo 6 ter, allo scopo di *"ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi ai cittadini"* e, nell'ambito dello stesso piano, *"curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2"*. Da ultimo, l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il presente "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO), che assorbe al suo interno, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno del personale.

La dotazione organica del Consiglio regionale era stata approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del 21 maggio 2015, n. 393 in seguito alla quale, con provvedimento dirigenziale (determina n. 1006/DGR del 19.11.2015) erano stati individuati i profili professionali del personale funzionale allo svolgimento delle attività istituzionali di competenza, sulla base dell'organigramma delineato dalla Delibera dell'Ufficio di Presidenza del 27 febbraio 2015, n. 369.

Con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 100 del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, è stato approvato, per la prima volta, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022/2024, integrato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 124 del 22 dicembre 2022 nella parte relativa alla sezione capacità assunzionale.

Con la citata deliberazione 100/2022, era stata confermata la necessità di rafforzare gli uffici che sono preposti al prevalente compito istituzionale della formazione delle leggi regionali, unitamente alle priorità già definite nei precedenti piani triennali in relazione alle funzioni che necessitano di essere urgentemente integrate in termini di personale, atteso il forte spopolamento subito dagli uffici negli ultimi anni per effetto dei pensionamenti.

Il PIAO 2023-2025 e il PIAO 2024-2026 hanno confermato tale esigenza.

A tale proposito, si richiamano:

- il Piano triennale di fabbisogno del personale ed il relativo piano assunzionale per il triennio 2019/2021, approvati con deliberazione del 11 marzo 2019, n. 165 dell'Ufficio di Presidenza, unitamente all'elenco dei profili professionali innovativi (successivamente modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 30 maggio 2019, n. 184) previa verifica della condizione organizzativa esistente nell'Amministrazione consiliare dalla quale non erano risultate condizioni di eccedenza di personale ed era stato accertato che l'ente rientrava nel tetto di spesa costituito dal livello di spesa media del personale del triennio 2011/2013, ex all'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, come modificato da ultimo dai D.L. n. 14 e 50/2017.

- il Piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 50 del 19 novembre 2021 che si è posto in continuità con quello 2019-2021 con valenza programmatica, anche in considerazione degli effetti del DL 34/2019; in tale Piano si era stabilito che, relativamente ai posti restati vacanti alla conclusione del procedimento concorsuale bandito nel 2019, si sarebbe proceduto ai reclutamenti previsti dal piano assunzionale in maniera graduale, compatibilmente con i vigenti vincoli legislativi e nei limiti delle effettive capacità del bilancio consiliare.

Invariate le funzioni dell'amministrazione, il contingente del personale, individuato dal piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 e 2021-2023, era stato confermato, come detto, con la deliberazione del 30 giugno 2022, n. 100 nella sezione "Piano triennale del fabbisogno del personale" 2022-2024, ferma la necessità di ottimizzarne la distribuzione all'interno delle Unità organizzative di livello dirigenziale per assicurare il massimo efficientamento della struttura amministrativa,

Con deliberazione n. 124 del 22 dicembre 2022, si è integrata tale ultima deliberazione, aggiungendo alla sezione 3, paragrafo 3.3 della sezione Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 del PIAO 2022-2024 come ultimo periodo del paragrafo "Capacità assunzionale" i seguenti periodi:

"Con delibera n. 698 del 13 dicembre 2022 la Giunta regionale ha definito, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1 della legge regionale n. 14/2022, l'intesa sul riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale per l'annualità 2022, riconoscendo al Consiglio Regionale una capacità assunzionale pari ad euro 962.465,53 per l'anno 2022, nell'ambito dei relativi spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione

Attese le attuali carenze di organico, dalle verifiche condotte nell'ambito degli Uffici, è emerso che è opportuno destinare gli spazi occupazionali disponibili alla copertura prioritaria delle seguenti posizioni le cui procedure di selezione si chiuderanno nel periodo di vigenza del presente piano (2022-2024), nel rispetto delle quote d'obbligo della Legge n. 68/1999 e ss. mm e ii.

CAT.	TEMPO PIENO	Costo Tabellare per U.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	3	45.260,77	135.782,31	36.226,72	0	814,69	172.823,72
D	14	23.980,09	335.721,26	89.570,44	0	2.014,33	427.306,03
C	4	22.039,41	88.157,64	23.520,46	0	528,95	112.207,05
B	2	19.536,91	39.073,82	10.424,89	0	234,44	49.733,15
TOTALI	23	110.817,18	598.735,03	159.742,51	0	3.592,41	762.069,95
INCREMENTO FONDO DIPENDENTI			161.089,66	38.339,34	0	966,54	200.395,54ⁱ
TOTALE COMPLESSIVO							962.465,49

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento concernente il Nuovo Ordinamento amministrativo del Consiglio regionale della Campania, approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 27 giugno 2023, ai sensi dell'art. 2, c. 3, della legge regionale 20 luglio 2022, n. 11 e pubblicato sul BURC n. 53 del 12 luglio 2023, il Comitato di Direzione Amministrativa riunitosi in data 23 gennaio 2024 ha definito, ai sensi dell'art. 8 comma 2 lettera g) del vigente Ordinamento, la dotazione organica dell'ente e il fabbisogno triennale e annuale di personale nei termini che seguono:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA	
CAT.	TEMPO PIENO
Dirig.	16
Funzionari (ex cat. D)	112
Istruttori (ex cat. C)	85
Operatori esperti (ex cat. B)	14
TOTALI	227

Al **31 dicembre 2024**, a fronte del fabbisogno individuato, per effetto delle assunzioni e delle cessazioni intervenute si è registrata la seguente situazione, in termini numerici e di qualifiche di inquadramento:

CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	5 <i>(di cui 2 a t.d.)</i>	11 <i>(di cui 4 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 31/12/2025)</i>
Funzionari (ex cat. D)	112	77	35
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	1	13
TOTALI	227	126	101

Al 01/01/2025, in considerazione delle modifiche della consistenza organica avente decorrenza 01/01/2025, la situazione risulta essere la seguente:

CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	5 (di cui 2 a t.d.)	11 (di cui 4 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 31/12/2025)
Funzionari (ex cat. D)	112	77	35
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
TOTALI	227	125	102

Con l'approvazione della Legge n.207 del 2024, legge di Bilancio 2025, il sistema pensionistico italiano vede alcune modifiche importanti, ma senza una riforma organica.

Restano in vigore le principali regole introdotte dalla legge Fornero – pensione di anzianità o di vecchiaia- Quota 103, oltre ad Ape sociale e Opzione donna. Tuttavia, ci sono novità che riguardano le pensioni minime, le rivalutazioni degli assegni e la possibilità di uscita anticipata dal lavoro a 64 anni per una specifica categoria di lavoratori. Gli interventi sono mirati, ma avranno un impatto limitato sulla platea complessiva dei pensionati.

Una delle principali novità è la possibilità di accedere alla pensione anticipata a 64 anni cumulando la pensione maturata con la rendita dei fondi di previdenza complementare. Questa misura, rivolta a chi è nel sistema contributivo, cioè coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 1996, consente di raggiungere il requisito di un assegno pari a tre volte l'importo dell'assegno sociale.

Il comma 162 dell'art. 1 della [legge 30 dicembre 2024, n. 207 \(legge di Bilancio 2025\)](#) ha elevato il limite massimo di età per la permanenza in servizio dei dipendenti pubblici, facendolo coincidere con il requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia, pari attualmente a 67 anni (fermi restando sia i limiti ordinamentali più elevati già previsti per alcune categorie di personale sia la possibilità di trattenimento in servizio introdotta dal successivo comma 165).

Dal 1° gennaio di quest'anno viene conseguentemente meno l'obbligo di collocamento a riposo per i dipendenti pubblici che, al compimento dei 65 anni di età, possano fruire del trattamento pensionistico anticipato (essendo in possesso del relativo requisito contributivo).

Inoltre, il successivo comma 165 introduce la possibilità per la pubblica amministrazione di trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, oltre il suddetto limite di 67 anni. La possibilità di trattenimento viene tuttavia ammessa nel limite del dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente. Inoltre, si devono configurare specifiche esigenze funzionali non altrimenti assolvibili ed il lavoratore prossimo alla pensione deve poter essere impiegato anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e affiancamento ai neoassunti. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo del comma 165 dell'art. 1 sopra citato, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età. È intervenuta la direttiva del Ministro della PA a fornire indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207: la direttiva chiarisce che la misura:

- non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;
- attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;

- stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);
- condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato.

Precisa, altresì, che per il ricorso all'istituto del trattenimento in servizio ai sensi della disciplina in oggetto, le amministrazioni non dovranno espletare alcuna procedura di interpello, bensì dovranno valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa da esplicitarsi preventivamente negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO):

- la sussistenza e la "dimensione" delle esigenze funzionali sopra indicate (sempre entro il limite massimo sopra indicato);
- la durata di tale esigenza.

Solo all'esito di tale valutazione l'amministrazione potrà individuare, il personale a cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio. In ordine al profilo della durata, la disposizione in commento non prevede una durata minima, che dovrà quindi essere commisurata, caso per caso, in termini congruenti all'esigenza che si intende affrontare attraverso tale istituto e comunque auspicabilmente in misura adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni (non inferiore, ad esempio, ad un anno). Con particolare riferimento al personale dirigenziale, è possibile confermare o conferire (nuovi) incarichi anche per una durata inferiore a quella minima triennale prevista dall'articolo 19, del decreto legislativo n. 165 del 2001, mentre per la durata massima del contratto restano salvi i limiti vigenti, ovviamente nel rispetto dell'ulteriore limite riferito al settantesimo anno di età. A tal proposito si conferma che anche in questo caso (come in tutti quelli che prevedono la possibilità di conferire incarichi al personale in quiescenza o trattenuto in servizio a mente di altre disposizioni normative) non opera il divieto di cui all'articolo 33, comma 3, del decreto-legge n. 223 del 2006, relativo al divieto di conferire incarichi dirigenziali a soggetti che abbiano raggiunto l'età del pensionamento.

È inoltre possibile che il personale individuato per il trattenimento in servizio possa essere adibito ad un incarico diverso da quello svolto fino alla data prevista per la cessazione dal servizio, purché riconducibile alle ipotesi previste dal citato comma 165. Si evidenzia che il trattenimento opera senza soluzione di continuità tra l'ultimo giorno di servizio del dipendente disponibile e la sua prosecuzione dell'attività lavorativa; quindi, è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio per il personale che comunque abbia cessato il servizio. Infine, con riguardo alle eventuali ipotesi di trattenimento in servizio che dovessero riguardare personale in comando o distacco, quindi in servizio presso una amministrazione diversa da quella di appartenenza, il preventivo nulla osta dell'amministrazione di provenienza (oltre, ovviamente, il consenso dell'interessato) è un elemento imprescindibile.

Il comma 164, infine, ha abrogato il comma 11 dell'art. 72 del DL. 112/2008 convertito in L. 133/2008, che consentiva alle pubbliche amministrazioni di risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata.

È stata condotta, a cura del competente ufficio, un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2025-2027.

Per effetto delle cessazioni stimate per gli anni 2025, 2026 e 2027 la situazione prospettica dei posti vacanti ad invarianza di dotazione organica, fa emergere, al termine del periodo di programmazione, lo scenario che si rileva dalle seguenti tabelle riferite al 31 dicembre di ciascuno degli anni considerati:

ANNO 2025			
CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	4 (di cui 2 a t.d.)	12
Funzionari (ex cat. D)	112	74	38
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
Totale	227	121	106

ANNO 2026			
CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	3	13
Funzionari (ex cat. D)	112	70	42
Istruttori (ex cat. C)	85	38	47
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
Totale	227	111	116

ANNO 2027			
CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	3	13
Funzionari (ex cat. D)	112	63	49
Istruttori (ex cat. C)	85	35	50
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
Totale	227	101	126

Organici all'ultimo piano approvato

Al **31 dicembre 2024**, data di riferimento dell'ultimo aggiornamento al piano triennale di fabbisogno del personale approvato, l'organico del Consiglio, era costituito dal contingente riportato nella seguente Tabella.

CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	5 (di cui 2 a t.d.)	11 (di cui 4 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 31/12/2025)
Funzionari (ex cat. D)	112	78	34
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	1	13
TOTALI	227	127	100

I posti occupati sono riferiti al personale di ruolo e sono comprensivi di n. 3 dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed elevata qualificazione in aspettativa

Programmazione strategica

Contesto di riferimento e programmazione del fabbisogno del personale

Il contesto di riferimento da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti è dato, oltre che dalla normativa di riferimento, della quale si è già dato conto nelle premesse, dalle nuove esigenze organizzative del Consiglio per dare risposta alla necessità di un rafforzamento del suo organico fortemente depauperato dai pensionamenti degli ultimi anni, che non sono stati compensati con analoghi innesti di personale essendo intervenute unicamente le assunzioni conseguenti alle procedure bandite nel 2019, che alla fine del 2021 hanno completato l'iter amministrativo.

La nuova struttura ordinamentale ha determinato l'esigenza di una revisione del fabbisogno principalmente per quel che riguarda la qualifica dirigenziale ferma restando la necessità di ottimizzarne la distribuzione all'interno delle Strutture di livello dirigenziale che potrà comportarne successive misure di efficientamento della struttura amministrativa: tale esigenza ha trovato attuazione nel PIAO 2024-2026 che ha così rideterminato il fabbisogno degli uffici:

	Fabbisogno
DIRIGENTI	16
FUNZIONARI (EX CAT. D)	112
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	85
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	14
	227

In base al Contratto Collettivo di Lavoro funzioni locali vigente, l'onere finanziario connesso alla copertura integrale di detto fabbisogno da assegnare alle strutture ordinamentali ammonterebbe a € 7.912.309,25, comprensivo di oneri previdenziali ed IRAP, da integrarsi con gli oneri aggiuntivi per il rinnovo dei contratti nazionali ai sensi della previsione del comma 129 della Legge di Bilancio 2025.

Stato attuale e programmazione

Rispetto al fabbisogno di personale di cui alla dotazione organica precedente, al 31 dicembre 2024 si registrava la seguente situazione.

CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	5 (di cui 2 a t.d.)	11 (di cui 4 coperti con dirigenti della Giunta regionale in posizione di comando fino al 31/12/2025)
Funzionari (ex cat. D)	112	78	34
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	1	13
TOTALI	227	127	100

Gli spazi che il Consiglio intende garantire per la sostituzione e l'ampliamento del personale sono diretti a favorire l'inserimento di energie coerenti con lo sviluppo delle attività caratteristiche, la digitalizzazione dei processi di lavoro, con profili professionali caratterizzati da autonomia, competenze specialistiche, abilità tecniche.

Preliminarmente, si rappresenta che questa Amministrazione aveva stabilito di dare attuazione nell'ambito della Programmazione contenuta nel PIAO 2024-2026 alle progressioni verticali riservate al solo personale di ruolo con le procedure previste dall'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali, anche mediante utilizzo delle risorse previste dal comma 8 del medesimo art. 13 (legge di bilancio 2022 - art.1, comma 612, L.234/2021). Tali progressioni sono state effettuate e hanno consentito il passaggio nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione per n. 12 istruttori con decorrenza 2024 e n. 1 istruttore con decorrenza 1.1.2025, nonché il passaggio nell'Area degli Istruttori di n. 4 Operatori esperti con decorrenza 2024 e n. 1 con decorrenza 1.1.2025.

Per l'attuazione della restante programmazione del fabbisogno già approvata, ad aggiornamento delle considerazioni espresse nel documento approvato con delibera n. 266 del 31 gennaio 2025, si rappresenta che sulla Gazzetta Ufficiale n. 45 del 24 febbraio 2025 è stata pubblicata la Legge 21 febbraio 2025, n. 15, che converte con modifiche il Decreto-Legge 27 dicembre 2024, n. 202, noto come Milleproroghe, contenente disposizioni urgenti in materia di termini normativi, tra le norme in materia di lavoro pubblico. La legge prevede l'introduzione di una nuova deroga alla mobilità volontaria preventiva. Le amministrazioni potranno, pertanto, continuare a procedere ad assunzioni senza necessità di esperire prima la mobilità volontaria fino al 31 dicembre 2025. Ciò favorisce una maggiore rapidità nel reclutamento di nuovo personale. In contemporanea a questa misura è intervenuto, però, il decreto-legge PA 14 marzo 2025, n. 25 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle PA", convertito in legge n. 69/2025: con l'art. 3 comma 1 lett. C si modifica l'art. 30 del D. Lgs 165/2001¹: il comma 2 dell'art. 3 dispone che *Per l'anno 2025, in fase*

¹ l'articolo 30, il comma 2-bis è sostituito dal seguente:

«2-bis. A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure

di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal comma 1, lettera c) del presente articolo, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, nei limiti delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, inquadrano il personale proveniente da altre amministrazioni che ne abbia fatto richiesta e che si trovi in posizione di comando e abbia maturato, in tale posizione, almeno dodici mesi di servizio e conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole, ad esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati. In caso di mancata attivazione della predetta procedura di mobilità entro l'anno 2025, i comandi in essere presso l'amministrazione interessata cessano alla naturale scadenza e comunque non oltre il 30 aprile 2026 e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale del triennio 2025-2027.

Pertanto, per l'anno 2025, a differenza della disciplina a regime, non è prevista la sanzione della riduzione delle capacità assunzionali del 15% in caso di mancato avvio delle procedure. Resta ferma la cessazione dei comandi in essere alla scadenza naturale senza possibilità di procedere ad altri comandi per i successivi 18 mesi, nemmeno riferiti a personale diverso. Il personale interessato da detta previsione è composto unicamente da dirigenti della Giunta regionale in posizione di comando che verrà a scadenza il 31/12/2025.

A legislazione vigente, si ritiene che il fabbisogno di personale potrà essere soddisfatto con le modalità di seguito descritte.

Fermo il rispetto della previsione dell'art. 34 bis D.L.gs. n.165/2001, in ordine alle politiche assunzionali per gli anni 2025/2027, sulla base dei fabbisogni espressi dal Comitato di direzione Amministrativa di cui all'art.14 del vigente Regolamento concernente l'ordinamento amministrativo del Consiglio regionale nel rispetto dei limiti della capacità assunzionale dell'Ente, si prevedono le seguenti procedure:

- a. attivazione di procedure di mobilità volontaria del personale, ai sensi della normativa vigente;
- b. Ai sensi della vigente normativa e nel rispetto dei limiti derivanti dalla sostenibilità finanziaria, si avvieranno le procedure finalizzate all'assunzione di dirigenti: tali procedure potranno essere svolte attraverso l'indizione di concorsi pubblici per n. 5 unità dirigenziali;
- c. Saranno avviate le procedure per il reclutamento del personale del comparto sulla base dei fabbisogni espressi dal Comitato di direzione Amministrativa di cui all'art.14 del vigente Regolamento concernente l'ordinamento amministrativo del Consiglio regionale nel rispetto dei limiti della capacità assunzionale dell'Ente. Tali procedure, così come per il reclutamento del personale di qualifica dirigenziale, potranno essere attuate tramite concorsi pubblici.

concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Le disposizioni del quarto periodo si applicano al personale, escluso quello delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare con qualifica non dirigenziale, in posizione di comando ai sensi dell'articolo 113-bis, commi 3 e 4-ter, del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, a decorrere dall'esercizio finanziario successivo al raggiungimento di una forza effettiva di ruolo pari almeno al 90 per cento della dotazione di cui al comma 1 del citato articolo 113-bis. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.»;

Ove necessario, in relazione a posizioni di particolare complessità che richiedono competenze altamente specialistiche per le quali occorre l'attivazione delle procedure di cui ai punti successivi, si potrà ricorrere, eccezionalmente e per il periodo di tempo strettamente necessario, all'istituto del comando, come previsto dalle norme in materia.

Le comunicazioni, ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001, che devono in ogni caso precedere il bando di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, sono già state effettuate con le note prot. 2375/2025, 3797/2025 e 6952/2025.

Nell'alveo della mobilità volontaria, ci si potrà avvalere, altresì, della mobilità per interscambio a parità di categoria che consente la contestuale uscita e acquisizione di unità di personale a parità di categoria, a parità di costo e quindi senza maggiore spesa per l'Ente.

Ci si potrà avvalere anche del comando previsto dall'art. 19 comma 9 bis del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, secondo le precisazioni fornite nel parere n. 59 del 12/02/2025 della Sezione Regionale di Controllo per la Campania della Corte dei Conti reso nella camera di consiglio del 30 gennaio 2025.

Si rappresenta che l'amministrazione risulta adempiere pienamente alle quote d'obbligo di cui alla L. n. 68/1999, come da Prospetto Informativo acquisito al protocollo del Sistema della Regione Campania n. 0000625 del 10 gennaio 2025.

Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata all'accesso dall'esterno, in conformità all'art. 28 comma 1 ter del d.lgs. 165/2001 (come modificato da ultimo dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e s.m.i.), recepito dalla scrivente Amministrazione, saranno avviate procedure di reclutamento per una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate riservata al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'amministrazione regionale in posizioni funzionali per il cui accesso sia richiesto il diploma di laurea, procedendo con lo svolgimento di procedure comparative che tengano conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, di titoli professionali e di studio e degli incarichi rivestiti. Sarà attuata anche la riserva di quota, non superiore al 15 per cento dei posti riservata al personale di cui al periodo precedente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

All'esito di tale misura, nelle more delle selezioni previste, l'Amministrazione potrà assicurare la temporanea copertura delle posizioni dirigenziali scoperte, mediante ulteriore interpello ex art. 19, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

2025/2027

	concorsi	mobilità	Dirigente 28c1ter per 30%	Dirigente 28c1ter per 15%	progressioni verticali già effettuate
dirigenti	5	3	1	1	
funzionari	22	9			13
istruttori	10	5			5
operatori	1	1			
totale	38	18			

**CALCOLO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA ASSUMERE PER CONCORSO O MOBILITA'
PREVISTO DAL PIAO VIGENTE ANNI 2025-2027**

ANNO 2025

CAT.	UNITA'	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (23,80%+2,88%)	IRAP 8,5%	PREMIO INAIL (0,6%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	8	376.126,16	100.350,46	31.970,72	2.256,76	510.704,10
Funzionari (ex cat. D)	31	781.389,49	208.474,72	66.418,11	4.688,34	1.060.970,65
Istruttori (ex cat. C)	15	348.415,34	92.957,21	29.615,30	2.090,49	473.078,35
Operatori esperti (ex cat. B)	2	41.330,96	11.027,10	3.513,13	247,99	56.119,18
TOTALI	56	1.547.261,94	412.809,49	131.517,27	9.283,57	2.100.872,27

Capacità assunzionale utilizzata 2025 al netto dell'IRAP risulta essere pari a € **1.969.355,00**

**CALCOLO DELLA SPESA PER LE PROCEDURE DA SVOLGERSI AI SENSI DELL'ART.28 COMMA 1 TER, D.LGS.
165/2001 PREVISTE DAL PIAO VIGENTE ANNI 2025-2027**

ANNO 2025

CAT.	POSTI RISERVATI INTERNI	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (23,80%+2,88%)	IRAP 8,5%	PREMIO INAIL (0,6%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	2,00	43.619,32	11.637,63	3.707,64	261,72	59.226,31

Capacità assunzionale utilizzata 2025 al netto dell'IRAP risulta essere pari a € 55.518,66

Capacità assunzionale

Come detto, l'art. 33 del d.l. 34/2019 ha introdotto rilevanti modifiche in merito ai criteri per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni, prevedendo per le Regioni una nuova regola assunzionale rispetto al passato, non più legata alle cessazioni e alle assunzioni degli anni precedenti, ma alla "sostenibilità finanziaria" delle medesime assunzioni, ancorata a valori soglia riferiti alla spesa complessiva per tutto il personale dipendente. Tale norma stabilisce che *"le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."*

La suddetta normativa ha trovato attuazione per le Regioni a statuto ordinario con il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della pubblica amministrazione 3 settembre 2019 (Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni) che, in particolare all'articolo 4, individua i valori soglia di massima spesa del personale prevedendo che *"le Regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di*

personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5".

La facoltà assunzionale dell'ente viene, quindi, calcolata sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente.

Le Regioni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale - fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio - sino a una spesa del personale complessiva, rapportata alle entrate correnti, inferiore ai richiamati valori soglia e ferme restando determinate percentuali massime di incremento.

La Corte costituzionale nella sentenza n. 171 del 6 luglio 2021 (con cui ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1 della legge della Regione Veneto 24 luglio 2020, n. 29-Misure attuative per la definizione della capacità assunzionale della Regione del Veneto-, promossa, in riferimento all'art. 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione, dal Presidente del Consiglio dei ministri e non fondata la questione di legittimità costituzionale della medesima norma regionale, promossa, in riferimento all'art. 117, terzo comma, Cost. e in relazione all'art. 33, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34), nel ritenere la disposizione regionale impugnata coerente con il principio contabile di unità del bilancio, di cui all'Allegato 1 del D.Lgs. n. 118/2011 (principi contabili numeri 2 e 4), ha argomentato che le voci rilevanti devono essere ricavate dal rendiconto consolidato in cui confluiscono i bilanci di Giunta e Consiglio, in coerenza con i principi contabili richiamati.

La Regione Campania, all'art.2 della Legge Regionale n. 14 del 21 ottobre 2022, avente ad oggetto *"Disposizioni in materia di rafforzamento ed efficientamento della capacità amministrativa della Regione Campania"*, pubblicata sul BURC n. 88 del 21 ottobre 2022, ha disposto che:

1. Al fine di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nei rispettivi ruoli del personale, a partire dall'anno 2022, il Consiglio regionale e la Giunta regionale possono sottoscrivere, entro il 31 ottobre di ogni anno, intese volte a definire il riparto della capacità assunzionale, fermo il rispetto del limite assunzionale complessivo determinato in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

2. In caso di mancata sottoscrizione dell'intesa nel termine indicato al comma 1, la capacità assunzionale del Consiglio e della Giunta Regionale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, è determinata in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e fatta salva l'applicazione dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019 e della relativa disciplina attuativa.

Con delibera n. 698 del 13 dicembre 2022 la Giunta regionale ha definito, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1 della legge regionale n. 14/2022, l'intesa sul riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale per l'annualità 2022, riconoscendo al Consiglio Regionale una capacità assunzionale pari ad euro 962.465,53 per l'anno 2022, nell'ambito dei relativi spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione; con la medesima DGRC n. 698/2022 è stata rinviata a successivi provvedimenti la determinazione della capacità assunzionale riferita alle annualità 2023 e 2024

Con verbale n. 187 del 27/01/2024, il Collegio dei revisori della Regione Campania ha prodotto l'asseverazione in merito al rispetto prospettico dell'equilibrio pluriennale di bilancio ai fini della sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzioni, ai sensi dell'art. 33 DL 34/2019, convertito in Legge 58/2019 ed artt. n. 4 c. 2 e 5 c. 1 del D.M. pubblicato in G.U. il 04/11/2019 – Fabbisogno 2024-2026. Per l'anno 2025, la Giunta regionale della Campania con delibera n. 153 del 27 marzo 2025 ha definito, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2 della legge regionale n. 14/2022, il riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale, per l'annualità 2025, riconoscendo al Consiglio Regionale una capacità assunzionale proporzionale alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, fatte salve le ulteriori intese di cui all'art. 2,

comma 1, della menzionata legge regionale n. 14/2022. Detto riparto viene definito nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, nell'ambito degli spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione. La quota di capacità assunzionale del Consiglio per il 2025, in assenza di diverse intese, sulla base delle disposizioni del comma 2 dell'art. 2 della Legge Regionale 14/2022 ammonta ad €. 342.244,78.

Il Consiglio Regionale ha, altresì, una capacità assunzionale già riconosciuta per l'anno 2022 pari a € 962.465,53, non ancora utilizzata (delibera Giunta Regionale n. 698 del 13/12/2022 ex art. 2, comma 1 della L.R. n. 14/2022).

Tali spazi assunzionali, per la parte che residua all'esito dell'espletamento delle procedure di progressione verticale (che hanno assorbito un costo pari a € 49.041,69), saranno utilizzati nell'ambito del PIAO 2025/2027, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e dalla sostenibilità di bilancio.

Con Delibera n. 49 del 31 gennaio 2024, esecutiva il 1° febbraio 2024, la Giunta regionale ha definito, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1 della legge regionale n. 14/2022, il riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale in via ricognitiva per l'annualità 2023, riconoscendo al Consiglio Regionale una capacità assunzionale pari ad euro 284.620,00 nonché, per effetto di intesa relativa all'anno 2024, una capacità assunzionale pari a € 900.000,00, nell'ambito dei relativi spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione.

Sulla base della normativa vigente, la capacità complessiva asseverata, di competenza del Consiglio Regionale per il triennio 2025/2027, al netto della spesa già utilizzata per l'attuazione delle progressioni verticali che hanno utilizzato capacità assunzionali nel 2024, risulta essere pari a € 2.290.928,80.

SPESA PERSONALE 2023 CONSIGLIO REGIONALE DA RENDICONTO APPROVATO	
macro 101 (personale)	12.517.064,54
macro 103 (contratti gruppi)	1.441.684,70
macro 109 (comandati)	5.548.681,54
totale spesa personale 2022	19.507.430,78

Si riporta di seguito, altresì, la spesa previsionale per il personale in comando anno 2025.

STANZIAMENTO ANNO 2025			
DESCRIZIONE	CAPITOLO	RIF. BIL.	ANNO 2025
RIMBORSO AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE STIPENDI E ASSEGNI FISSI + ONERI RIFLESSI - DELIBERA 22/2021 PERSONALE P.A.	4205	1.01.1.0109	1.213.000,00
RIMBORSO AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE INDENNITA' ACCESSORIE + ONERI RIFLESSI - DELIBERA 22/2021 PERSONALE P.A.	4206	1.01.1.0109	1.984.000,00
RIMBORSO AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE STIPENDI E ASSEGNI FISSI + ONERI RIFLESSI - DELIBERA 22/2021- PERSONALE ESTRANEO P.A.	4207	1.01.1.0109	592.000,00
RIMBORSO AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE INDENNITA' ACCESSORIE + ONERI RIFLESSI - DELIBERA 22/2021- PERSONALE ESTRANEO P.A.	4208	1.01.1.0109	487.000,00
SPESE PER LE INDENNITA' ACCESSORIE CORRISPOSTE DIRETTAMENTE AI DIPENDENTI ASSEGNATI C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE	4209	1.01.1.0101	902.000,00
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI OBBLIGATORI A CARICO ENTE PERSONALE DI RUOLO - UDCP	4210	1.01.1.0101	137.000,00
IRAP SU SPESE DEL PERSONALE DIPENDENTE - UDCP	4211	1.01.1.0102	43.000,00
RIMBORSO IRAP AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE - SU STIPENDI ED ASSEGNI FISSI - PERSONALE P.A.	4213	1.01.1.0109	82.000,00
RIMBORSO IRAP AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE - SU INDENNITA' ACCESSORIE - PERSONALE P.A.	4214	1.01.1.0109	135.000,00
RIMBORSO IRAP AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE - SU STIPENDI E ASSEGNI FISSI - PERSONALE ESTRANEO P.A.	4215	1.01.1.0109	40.000,00
RIMBORSO IRAP AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE - SU INDENNITA' ACCESSORIE - PERSONALE ESTRANEO P.A.	4216	1.01.1.0109	33.000,00
RIMBORSO IRAP PERSONALE DELLA GIUNTA IN COMANDO C/O CRC	4403	1.03.1.0109	23.000,00
TOTALE			5.671.000,00

Ai sensi del comma 129 della legge di stabilità n. 207/2024, sono fissati i costi aggiuntivi che le Pa, compresi regioni ed enti locali, devono sostenere per il rinnovo dei contratti nazionali fino al 2030. Costi aggiuntivi che le amministrazioni non statali devono sostenere con i propri bilanci e che determinano un aumento della spesa del personale, con conseguente riduzione delle capacità assunzionali.

Per il rinnovo dei contratti 2022/2024 ogni ente deve prevedere un aumento del 6%, incremento comprensivo di oneri riflessi e Irap, indennità di vacanza contrattuale e del suo incremento di 6,7 volte. Con la legge 207/2024 gli aumenti del 5,78% già previsti dal 2024 vengono incrementati nel 2025 dello 0,22%, destinato al finanziamento della contrattazione integrativa.

Per i contratti 2025/2027 sono previsti incrementi dell'1,8% per ogni anno. Nel 2025 una parte di queste risorse andrà utilizzata per l'indennità di vacanza contrattuale.

Le risorse disponibili in termini di capacità assunzionale non utilizzate nell'anno costituiscono risparmi di spesa e, come tali, potranno essere destinate ad eventuali operazioni di compensazione ai sensi dell'articolo 4, co. 1, del decreto-legge n. 16/2014, convertito con modificazioni dalla legge 2 maggio 2014, n. 68, così come integrata dall' articolo 1, c. 226, della legge 28 dicembre 2015, n. 208; tale previsione è funzionale al ricorso ex art. 123 C.G.C. proposto alle Sezioni Riunite della Corte dei Conti avverso la Decisione n. 250 in data 30.12.2024 della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Campania emessa all'esito della Camera di Consiglio del 29.11.2024 e comunicata in data 30.12.2024 nel giudizio di parificazione del rendiconto della Regione Campania per l'esercizio finanziario 2023. Al fine di assicurare la maggiore provvista possibile alla citata finalità, la procedura di mobilità, ai sensi dell'art. 3 comma 2 del DL. 25/2025, convertito in legge 69/2025, per il personale dirigenziale appartenente ai ruoli della Giunta regionale in posizione di comando, sarà avviata a partire dal 31 ottobre 2025, in considerazione del protrarsi delle procedure di interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali delle strutture della Giunta regionale della Campania ai sensi della legge regionale 15 maggio 2024, n.6, in quanto gli stessi assicurano il proprio apporto senza che sia sostenuto alcun onere economico a carico del Consiglio, ai sensi del comma 8 dell'art. 23 della legge regionale n. 1 del 27 gennaio 2012.

Cessazioni, mobilità, progressioni.

La tabella che segue dà conto delle dinamiche intervenute nella dotazione del personale del Consiglio dal 1° gennaio 2020.

Dinamica del personale dal 2019

	Posti previsti	Posti coperti al			
		31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
DIRIGENTI	18	12	10	7	7
CATEGORIA D	112	82	69	79	69
CATEGORIA C	80	63	60	72	66
CATEGORIA B	19	13	11	11	11
	229	170	150	169	153

Il personale attualmente in forze garantisce con grande difficoltà il livello e la continuità dei servizi erogati. La dinamica di personale evidenziata nella tabella precedente è stata determinata dalle seguenti cessazioni, per le quali sono state rilevate le relative economie di spesa e dall'intervenuta assunzione dei vincitori del Corso-concorso RIPAM.

Anno 2020

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	Totale
13	D	311.740,78	83.172,44	26.497,97	421.411,19
3	C	66.118,26	17.640,35	5.620,05	89.378,66
2	B	39.073,84	10.424,90	3.321,28	52.820,02
	Totale comparto	416.932,88	111.237,69	35.439,29	563.609,87
2	Dirigenti	90.521,60	24.151,16	7.694,34	122.367,10

Anno 2021

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
4	D	95.920,24	25.591,52	8.153,22	129.664,98
5	C	110.197,10	29.400,59	9.366,75	148.964,44
	Totale comparto	206.117,34	54.992,11	17.519,97	278.629,42
3	Dirigente	135.782,40	36.226,74	11.541,50	183.550,65

Anno 2022

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
9	D	215.820,54	57.580,92	18.344,74	291.746,20
5	C	110.197,10	29.400,58	9.366,67	148.964,35
	Totale comparto	326.017,64	86.981,51	27.711,40	440.710,55
1	Dirigente	45.260,80	12.075,58	3.847,16	61.183,54

Anno 2023

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
4	D	100.586,84	27.440,09	8.549,88	136.576,81
3	C	69.526,83	18.966,92	5.909,78	94.403,53
	Totale comparto	170.113,67	46.407,01	14.459,66	230.980,34
1	Dirigente	45.260,77	12.347,14	3.847,17	61.455,07

Anno 2024

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
7	D	176.027,99	47.074,94	14.997,64	238.515,36
6	C	139.366,14	37.182,88	11.846,12	188.395,14
	Totale comparto	142.995,86	39.009,28	12.154,66	426.910,50
1	Dirigente	47.015,77	12.543,81	3.996,34	63.555,92

Per la corrente annualità e per le prossime si prevedono le seguenti cessazioni di cui si è stimata l'economia di spesa

Anno 2025

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
4	D	100.824,45	26.899,96	8.570,08	136.294,49
	Totale comparto	100.824,45	26.899,96	8.570,08	136.294,49
1	Dirigente	47.015,77	12.543,81	3.996,34	63.555,92

Anno 2026

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
4	D	100.824,45	26.899,96	8.570,08	136.294,49
6	C	139.366,14	37.182,88	11.846,12	139.366,14
	Totale comparto	240.190,59	64.082,85	20.416,20	382.894,02

Anno 2027

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
7	D	176.027,99	47.074,94	14.997,64	238.515,36
3	C	69.683,07	18.591,44	5.923,06	94.197,57
	Totale comparto	246.125,86	65.666,38	20.920,70	332.712,93

Riqualificazione e formazione del personale

Premessa

L'Amministrazione, attraverso la Struttura istituzionalmente competente, fornisce gli indirizzi per promuovere e curare la formazione e l'aggiornamento del personale nelle materie di carattere trasversale, e al fine di garantire un quadro coerente delle azioni formative messe in campo, assicura il necessario raccordo con le altre Strutture responsabili per la formazione specifica nelle materie di rispettiva competenza.

L'emergenza sanitaria ha suggerito, negli anni passati, una rimodulazione dell'offerta formativa, improntata all'utilizzo di strumenti di partecipazione a distanza.

Tale modalità è stata prevalentemente utilizzata nella realizzazione anche della formazione prevista nel piano della formazione per l'accrescimento professionale delle risorse umane 2024.

La formazione svolge un ruolo fondamentale nell'attuazione delle riforme nella pubblica amministrazione contribuendo, attraverso il coinvolgimento e la riqualificazione del personale, ai processi di cambiamento e innovazione dell'amministrazione.

Le linee di indirizzo cui ispirarsi nella redazione di un piano per la formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni sono volte a promuovere in tutte le amministrazioni la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, contribuendo al consolidamento delle abilità indispensabili al raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati tramite l'efficientamento delle attività lavorative, operando sotto diversi profili e, in particolare,

colmando i gap di conoscenza e capacità dei dipendenti; assicurando a tutto il personale uguaglianza e pari opportunità nell'accesso all'offerta formativa; ottimizzando le ore dedicate alla formazione, perfezionando il sistema di valutazione degli interventi formativi, monitorandone l'impatto sulle attività in termini di miglioramento dei risultati. Difatti l'art. 7 comma 4 del D.lgs. 165/2001 dispone espressamente che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*. La centralità della formazione come elemento essenziale e imprescindibile nel lavoro pubblico è inoltre evidenziata nel CCNL per il triennio 2019-2021 dei dipendenti, agli artt. 54 e 55, e nel CCNL 2019-2021 all'art. 30 per i dirigenti: viene sottolineato come, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisca un fattore decisivo di successo, una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni. Inoltre, viene previsto che nella predisposizione dei piani della formazione l'ente tenga conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione.

Si avverte l'esigenza di innalzare il livello di formazione dei dipendenti pubblici. Il piano della formazione vuole essere uno strumento di programmazione snello e concentrato sui progetti formativi, focalizzato sulla crescita delle competenze del personale, seguendo i processi d'innovazione che stanno attraversando tutto il settore pubblico quali la digitalizzazione e lo sviluppo di competenze trasversali (soft skill).

Il Consiglio regionale, inoltre, mira a consolidare il lavoro agile come punto di partenza per la trasformazione digitale e il cambiamento organizzativo.

Linee guida della programmazione formativa

La previsione, per le annualità 2025/2027, di un efficace piano di accrescimento professionale non può prescindere dall'analisi della formazione svolta nelle annualità precedenti da cui cogliere spunti di aggiornamento e/o criticità eventualmente da sanare. Si riportano pertanto le azioni formative svolte nel 2024.

È stata avviata la formazione obbligatoria su Syllabus.

In considerazione dell'urgenza derivante dalla entrata in vigore delle disposizioni per assicurare la piena digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, che hanno modificato radicalmente le modalità operative delle procedure telematiche di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, è stata attivata una formazione specifica per esporre compiutamente le nuove funzionalità della piattaforma certificata in oggetto, formazione mirata all'utilizzo della Piattaforma digitale di approvvigionamento “Appalti & Contratti” in uso al Consiglio regionale ex art. 25 e 26 del D.lgs. 36/2023. In particolare, le attività di formazione sono state rivolte alle unità di personale che ricoprono, o che hanno i requisiti per ricoprire, l'incarico di responsabile unico del progetto (ex art. 15 del D.lgs. n. 36/2023) e, più in generale, a tutte quelle operanti nel settore dei contratti pubblici.

Per quanto riguarda la formazione avviata dall'Osservatorio dei Contratti pubblici n. 11 dipendenti hanno trasmesso la loro adesione ai corsi. Durante l'anno 2024, la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative, tramite il Gruppo di lavoro dei Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, cui partecipa anche l'omologo Ufficio del Consiglio regionale della Campania, ha inteso promuovere una comune Giornata della Trasparenza sul tema “Il Consiglio regionale contribuisce alla creazione di Valore pubblico, tra l'altro, approvando leggi, indirizzando le politiche regionali e valutandone i risultati”. La Giornata, cui il Consiglio della Campania ha aderito quale evento annuale di informazione e confronto sugli argomenti d'attualità, nell'ottica della trasparenza, che interessano la P.A. in genere e, nel caso specifico, le Amministrazioni afferenti alle Assemblee legislative regionali, rientra nell'ambito delle iniziative formative e di aggiornamento a tal fine programmate dal P.I.A.O. 2024. Pertanto, è stata fortemente consigliata la partecipazione di tutto il personale, di ruolo ed in comando, del Consiglio. La Giornata si è tenuta il 13 dicembre 2024, fruibile tramite il canale attivo su YOUTUBE della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative.

Sono stati avviati specifici interventi formativi previsti nella programmazione 2024/2026:

- un'area formativa linguistica per tutto il personale, attivando corso di Inglese ai fini del conseguimento della certificazione;
- un'area formativa informatica per tutto il personale, corso di informatica ai fini del conseguimento della certificazione EIPASS.
- Un corso sul Drafting legislativo- tecniche di redazione degli atti normativi

Il Ministro per la pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). “Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”.

Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

L'atto di indirizzo ha tali obiettivi fondamentali: guida le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici; individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

La Direttiva si inserisce nel quadro più ampio delle attività adottate dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di formazione come il rafforzamento della piattaforma Syllabus, il rilancio dei Poli formativi territoriali, lo stanziamento di circa 20 milioni di euro erogati direttamente alle amministrazioni per supportare percorsi formativi professionalizzanti.

Ogni dipendente dovrà dedicare almeno 40 ore all'anno alla formazione a partire dal 2025. Questo obiettivo riflette l'importanza di competenze aggiornate per sostenere le transizioni digitale, ecologica e amministrativa previste dal PNRR.

Gli obblighi formativi coprono una vasta gamma di temi, tra cui:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni;
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) prevenzione della corruzione;
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

Questa base obbligatoria si combina con percorsi personalizzati per rispondere alle esigenze specifiche di ogni ruolo e livello gerarchico.

Sul punto il Ministero ricorda anche il ruolo dei dirigenti, chiamati non soltanto a prendersi cura della propria formazione ma anche di quella dei propri collaboratori. Il documento infatti sottolinea come il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi possa comportare responsabilità dirigenziali, con impatti sulla valutazione della performance.

Gli obiettivi

Con i programmi di formazione si punta al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. sviluppo delle competenze individuali: la formazione di almeno 40 ore garantisce un apprendimento costante del dipendente;
2. rafforzamento della cultura manageriale: si promuove una leadership capace di guidare le trasformazioni della PA;
3. creazione di valore pubblico: la formazione deve produrre benefici tangibili per i cittadini, le imprese e le amministrazioni stesse.

La piattaforma di formazione Syllabus

Cuore del sistema formativo è la piattaforma Syllabus è il cuore del sistema formativo, offrendo corsi gratuiti per dipendenti e dirigenti.

Questo strumento consente di:

- effettuare valutazioni delle competenze;
- offrire percorsi formativi personalizzati;
- monitorare i progressi e valutare l'impatto della formazione.

Tra i contenuti principali, suddivisi in veri e propri framework con specifici obiettivi formativi:

- transizione digitale, dall'alfabetizzazione digitale all'intelligenza artificiale.
- sostenibilità, comprendente i principi del "do no significant harm" e la mobilità sostenibile
- soft skills e leadership come le competenze manageriali per la gestione del cambiamento.

Monitoraggio e valutazione

Il documento invita anche alla realizzazione di un sistema rigoroso di monitoraggio e valutazione, a garanzia della reale efficacia degli interventi formativi.

A essere valutati saranno:

- le performance individuali in termini di crescita delle competenze e impatto sul lavoro quotidiano;
- il valore pubblico, ossia i benefici per cittadini e imprese derivanti da un'Amministrazione preparata;
- i programmi formativi, per il miglioramento costante dei contenuti disponibili sulla piattaforma.

Il presente piano della formazione dei dipendenti del Consiglio per l'anno 2025, coerentemente con la normativa vigente, si ispira ai principi fondamentali di valorizzazione del personale, in condizioni di uguaglianza e imparzialità, "tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori" (CCNL 2019- 2021 - art. 7) assicurando una formazione erogata in maniera continuativa e, per il personale iscritto ad Ordini o Albi professionali, anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini (CCNL 2019-2021 art. 103). L'attività formativa deve essere monitorata sotto il profilo dell'efficacia e quindi con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro, nonché sotto quello dell'efficienza, dovendo essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Gli obiettivi strategici del Piano della Formazione 2025 – 2027

Gli obiettivi strategici del Piano della Formazione 2025 2027 sono:

- sviluppare le competenze trasversali che possono essere oggetto di formazione
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- garantire pari opportunità di accesso alla formazione con un'offerta di percorsi interni ed esterni riservata ai diversi profili e categorie presenti nell'ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza;
- valutare i corsi erogati su una o più dimensioni previste dal sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento – apprendimento -trasferibilità);
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2025 – 2027;
- promuovere la diffusione e l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro attraverso seminari di approfondimento e confronto sul tema "linguaggio di genere
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, al personale coinvolto in percorsi di riqualificazione e ricollocazione in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

Destinatari

I *destinatari* di tali percorsi formativi sono le figure professionali in ruolo in servizio presso il Consiglio Regionale della Campania appartenenti alle diverse categorie e alla Dirigenza. In particolare, i corsi di formazione professionale sono destinati al personale in servizio presso l'ente, sia a tempo indeterminato che determinato, appartenente ai diversi profili e livelli:

- a) i dirigenti in servizio presso le strutture del Consiglio regionale con contratto a tempo determinato e indeterminato;
- b) il personale del Consiglio regionale con contratto a tempo determinato e indeterminato;
- c) il personale in distacco sindacale;
- d) il personale di altri enti, comandato presso le strutture del Consiglio regionale;

L'accesso alle attività formative per il personale a tempo determinato deve essere comunque strettamente correlato alla funzione svolta e finalizzato ad effettiva operatività. E' destinatario di attività formative, nei casi in cui il processo formativo sia dichiaratamente propedeutico a procedure interne di sviluppo di carriera, anche il personale del Consiglio comandato presso altri enti, mentre non è destinatario quello in congedo straordinario senza assegni.

La qualità della formazione: i soggetti e i servizi

Al fine di assicurare la qualità della formazione, si deve tenere conto dell'esperienza specifica dei soggetti erogatori sui servizi richiesti, delle metodologie impiegate (che possono variare ma devono comunque determinare un coinvolgimento interattivo del destinatario della formazione), delle attrezzature, della presenza sul territorio. La qualità delle attività formative riguarda i contenuti e la corrispondenza del progetto ai bisogni formativi dei destinatari, ed infine gli aspetti operativi e il piano della formazione devono prevedere idonei sistemi di auditing e di verifica.

Gli utenti della formazione e la valutazione

L'attività formativa deve risultare utile e, quindi, pertinente per le tre categorie di utenti, diretti, indiretti e finali: i partecipanti ai corsi, le amministrazioni e i cittadini. Per misurare l'efficacia dei risultati dell'azione formativa intrapresa, pertanto, rilevano le valutazioni espresse dai partecipanti alle attività formative, dai dirigenti e, infine, dai cittadini che usufruiscono dei servizi dell'amministrazione. In particolare, la valutazione dei singoli partecipanti non deve basarsi soltanto sul gradimento, ma sul grado di apprendimento e sui risultati dei singoli in quanto l'obiettivo è la misurazione del cambiamento apportato dalle attività formative.

Gestione

Nella gestione del piano di formazione, il Settore Risorse Umane provvede, con proprie determinazioni, agli adempimenti connessi:

- alla gestione dei contratti aventi per oggetto i processi formativi;
- all'affidamento, alla gestione dei progetti e dei servizi previsti dal piano di formazione;
- alla definizione del numero di edizioni di ogni intervento formativo previsto dal piano di formazione purché nei limiti di spesa stabiliti in prospettiva di ciascuna area formativa;
- all'impegno e alla gestione delle risorse attribuiti al capitolo del bilancio del Consiglio regionale secondo i criteri di ripartizione ed utilizzo definiti dal piano di formazione, anche nel caso di variazioni di bilancio;

- alla formazione individuale a catalogo richiesta dal dirigente per sé o per dipendente della struttura in relazione a specifici bisogni adeguatamente motivati, purché entro i limiti di spesa stabiliti dal piano di formazione regionale, applicando criteri di ottimizzazione del budget fra le Strutture consiliari;

- all'attivazione e gestione dei rapporti di collaborazione in materia di formazione ed aggiornamento del personale, con Regioni e/o d altre Pubbliche amministrazioni;

- ad ogni atto formale che si renderà necessario per la realizzazione del piano di formazione.

Il Settore Risorse Umane provvede, altresì:

- a firmare i contratti in materia di formazione stipulati dal Consiglio;

- ad informare con circolari le strutture e il personale in materia di rilevazione e di accesso ai progetti previsti dal piano di formazione;

- a comunicare l'avvenuta autorizzazione a partecipare alle attività formative a catalogo richieste;

- a comunicare alle società affidatarie gli adempimenti connessi all'esecuzione dei contratti in conformità con il piano di formazione e con le proprie determinazioni attuative;

- a tutti gli altri adempimenti che si renderanno necessari per la realizzazione del piano di formazione.

Valutazione

Il perseguimento degli obiettivi di efficacia degli interventi formativi rende necessario un monitoraggio del processo formativo, in modo tale da poter accertare il livello di soddisfacimento dei bisogni formativi espressi a livello individuale e a livello di struttura di appartenenza.

Il sistema di valutazione mira a prendere in considerazione:

- il livello di gradimento della qualità dell'azione formativa;

- i risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite;

- l'impatto dell'intervento formativo sui partecipanti.

In particolare, il questionario di gradimento esprime il punto di vista dei partecipanti sul processo formativo e sui soggetti formatori.

Il Consiglio, come dettagliato ai punti successivi, si impegna a fare ricorso all'attività formativa al fine di:

- accrescere le competenze direzionali intese come capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management;

- accrescere le competenze organizzative intese come capacità di lavorare per obiettivi e capacità di autorganizzarsi;

- accrescere le competenze digitali intese come capacità di utilizzare le nuove tecnologie.

In particolare, il Consiglio si impegna ad organizzare - nell'ambito del Piano Annuale della Formazione - specifiche iniziative formative, rivolte a tutto il personale ed aventi ad oggetto, in particolare, le tematiche relative alla sicurezza, al lavoro per obiettivi ed ai rischi connessi all'iperconnessione.

Specifiche iniziative formative saranno, altresì, rivolte al personale dirigente con l'obiettivo di fornire elementi culturali e organizzativi in tema di lavoro agile. Sarà prevista, inoltre, la

somministrazione di adeguata formazione periodica circa il corretto svolgimento della prestazione di lavoro agile in ambienti indoor e outdoor.

I percorsi dovranno mirare, altresì, alla formazione obbligatoria, per la quale si devono definire e predisporre percorsi per tutto il personale, individuando anche mediante approfondimenti con le rappresentanze sindacali, gli strumenti per collegare la formazione a percorsi d'obbligo.

La formazione dei dirigenti dovrà costituire un efficace supporto per favorire la conoscenza delle nuove norme di riordino delle responsabilità dirigenziali, ma soprattutto nel triennio si dovrà strutturare un sistema di formazione permanente della dirigenza quanto ai contenuti del ruolo e alle innovazioni.

Nel 2025 il percorso sarà orientato anche sui Corsi obbligatori in materia di anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento dell'Ente, con approfondimento delle tematiche in materia di semplificazione amministrativa e contenuti del PIAO.

Queste linee di formazione sono valide, sia pure con modalità precipue e differenziate, per i dipendenti delle categorie, i responsabili di posizione organizzativa/elevata qualificazione, i dirigenti.

Per questi ultimi sarà, altresì, ripresa una formazione più specifica sul lato “manageriale”, per una migliore definizione del ruolo, dopo i vari assestamenti avuti nella presenza del lavoro agile nella PA. L'Amministrazione si riserva di valutare le candidature e le priorità in base alle finalità formative dei dipendenti e alle esigenze dell'amministrazione.

I soggetti preposti allo svolgimento dell'attività formativa dei corsi sono individuati principalmente attraverso: -

- Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA);
- enti o società specializzati nella formazione delle pubbliche amministrazioni;
- direttori, dirigenti e personale dipendente qualificato, che mettono a disposizione la propria professionalità e competenza nei diversi ambiti formativi (autoformazione).

Si evidenzia che il Consiglio regionale della Campania, nell'ottica della valorizzazione delle professionalità interne, mira ad intraprendere azioni formative erogate direttamente dal proprio personale, cui afferiscono significative competenze, in particolare relativamente alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza- piano della formazione per l'accrescimento professionale delle risorse umane 2025-2027 mirerà ad investire nella formazione erogata - laddove possibile - da “formatori interni” che mettano a disposizione dell'Ente la propria professionalità, le proprie competenze e conoscenze in uno o più ambiti formativi.

La citata finalità dell'Amministrazione, orientata alla valorizzazione delle professionalità presenti al suo interno, ben si concilia con quanto disposto dal c.7 ter dell'art.6 del D.L.80 del 2021 come novellato dall'art. 1 c. 14 sexies del DL 22/04/2023 convertito con modificazioni dalla L. 74 del 21.06.23, in ottemperanza del quale si prevede una azione formativa tesa alla formazione dei “futuri formatori” rivolta al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Consiglio regionale.

Nel quadro della programmazione annuale possono essere inoltre realizzate azioni formative destinate ai dipendenti diversamente abili al fine di favorire l'aggiornamento e lo sviluppo di nuove competenze con la finalità, tra le altre, della piena integrazione del personale. In ogni caso tali dipendenti saranno ammessi alla formazione generale, prevista per i profili di competenza, e saranno forniti loro tutti i supporti necessari per il pieno raggiungimento degli obiettivi formativi.

Per una formazione sempre più mirata e rispondente ai bisogni dell'organizzazione occorre conoscere quali siano le competenze di cui l'amministrazione dispone, i punti di forza e i gap da

colmare per allineare tali competenze agli obiettivi dell'amministrazione. L'ampia attività di dematerializzazione della pubblica amministrazione, impone che i dipendenti siano ben istruiti circa le nuove sfide e i nuovi problemi pratici che dovessero sorgere, per esempio essere in grado di riconoscere la validità giuridica dei documenti prodotti e sottoscritti, riconoscerne la valenza probatoria di quelli ricevuti o prodotti, le implicazioni archivistiche e di tutela della riservatezza. Occorre, tuttavia, partire dalle fondamenta anche per colmare eventuali lacune del dipendente in materia di digitalizzazione e portare tutto il personale ad un adeguato livello di competenza. L'emergenza pandemica ha creato una nuova consapevolezza sulla necessità di una formazione specifica anche verso questa modalità di prestazione lavorativa, in precedenza non percepita in tutta la sua valenza anche da parte dei dipendenti. Occorrerà, pertanto, puntare sulla formazione generale di base per tutti i dipendenti, implementando l'organizzazione di corsi, anche per piccoli gruppi, in base alle reali esigenze, tenendo conto anche della specificità.

Sotto il profilo operativo, sentite le strutture interessate, la progettazione da parte della struttura competente in materia di formazione deve tenere principalmente conto delle specifiche esigenze dell'Amministrazione, delle peculiarità dei fruitori e di adeguati strumenti di verifica del grado di apprendimento.

Il presente Piano è portato all'attenzione delle parti sociali, per la dovuta informativa sindacale preventiva, al fine della più ampia condivisione degli interventi formativi.

Indicatori e monitoraggio

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
