Consiglio Regionale della Campania

XII LEGISLATURA

UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 05 AGOSTO 2026

Delibera n. 45

L'anno duemilaventisei, il giorno 5 (cinque) 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:

Massimiliano	**MANFREDI**	Presidente
Luca	**FELLA TRAPANESE**	Vicepresidente
Giuseppe	**FABBRICATORE**	Vicepresidente
Giovanni	**PORCELLI**	Consigliere Questore
Livio	**PETITTO**	Consigliere Questore
Lucia	**FORTINI**	Consigliera Segretaria
Michela	**ROSTAN**	Consigliera Segretaria

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 (PIAO). Modifiche.

Assenti: ///

Presiede: Massimiliano Manfredi

Assiste il Segretario Generale ff. Vincenza Vassallo

Relatore: Consigliere Questore Livio Petitto

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 (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. 16 del 29 aprile 2026 è stato approvato il PIAO 2026-2028;
g) Con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 22 del 29 aprile 2026 è stato approvato il Disciplinare in materia di accesso ai ruoli del Consiglio regionale mediante procedure selettive e di svolgimento dei concorsi;

PRESO ATTO della Delibera della Giunta regionale della Campania n. 360 del 9 luglio 2026, 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 2026, riconoscendo al Consiglio Regionale una capacità assunzionale pari ad €. 259.669,45 proporzionale alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2024), definito nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, nell'ambito degli spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione;

DATO ATTO che con atto acquisito al prot. n. 15994 del 27 luglio 2026, in parziale attuazione del verbale di Riunione del Comitato di direzione amministrativa del 07 agosto 2025, si è formulato indirizzo per l'aggiornamento del PIAO 2026/2028;

RITENUTO, pertanto, di dover aggiornare la sezione relativa al piano dei fabbisogni di cui alla delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 16 del 29 aprile 2026 anche per adeguarsi alla capacità assunzionale complessiva asseverata, di competenza del Consiglio Regionale per il triennio 2026/2028, che,

al netto della spesa già utilizzata per l'attuazione delle progressioni verticali che hanno utilizzato capacità assunzionali nel 2024, risulta essere pari a € 2.550.598,25;

DATO ATTO dell'informativa alle OOSS di cui alle note prot. n. 16129 e 16133 del 28 luglio 2026;

RITENUTO

a) di dover approvare, il "PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione" per il triennio 2026-2028, in versione aggiornata, con riferimento a nuovi dati/Sezione del PIAO rinviando ogni determinazione in ordine alle modalità di reclutamento del personale con qualifica dirigenziale in attuazione del citato indirizzo;

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.16 del 29 aprile 2026;
d) La delibera della Giunta regionale della Campania n. 360 del 9 luglio 2026;
e) La delibera dell'Ufficio di Presidenza n.22 del 29 aprile 2026;

L'Ufficio di Presidenza, a voti unanimi

DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa:

1. di stabilire che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
b) di approvare il "PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione" per il triennio 2026-2028, in versione aggiornata rinviando ogni determinazione in ordine alle modalità di reclutamento del personale con qualifica dirigenziale in attuazione del citato indirizzo;
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	45	del	05/08/2026

Oggetto	Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 (PIAO). Modifiche.

Firmatari	Data
Massimiliano Manfredi	*02/09/2026*
Lucia Fortini	*01/09/2026*
Vincenza Vassallo	*01/09/2026*
Gennaro Caiazzo	*31/08/2026*
Lucia Sorrentino	*06/08/2026*

3. Piano triennale del fabbisogno del personale

1 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.

2 Suddivisione per profili professionali della consistenza al 31/12

In 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, il PIAO 2024-2026 e il PIAO 2025-2027 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
Funzionari ex cat D	14	23.980,09	335.721,26	89.570,44	0	2.014,33	427.306,03
Istruttori ex cat. C	4	22.039,41	88.157,64	23.520,46	0	528,95	112.207,05
Operatori esperti ex cat. 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	200.395,54
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
Dirigenti	16
Funzionari Ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112
Istruttori (ex cat. C)	85
Operatori esperti (ex cat. B)	14
TOTALI	227

Al **31 dicembre 2025**, 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	4 (di cui 1 a t.d.)	12 (di cui 3 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 30/04/2026)
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112	72	40
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
TOTALI	227	119	108

Al 01/01/2026, in considerazione delle modifiche della consistenza organica avente decorrenza 01/01/2024, la situazione risulta essere la seguente:

CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	4 (di cui 1 a t.d.)	12 (di cui 3 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 30/04/2026)
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112	72	40
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
TOTALI	227	119	108

Si ricorda che 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 dello scorso anno è venuto 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 ha introdotto 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 richiamata disciplina, le amministrazioni non dovranno espletare alcuna procedura di interpello, bensì dovranno valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa da esplicarsi 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.

La Ragioneria generale dello Stato con la circolare 7 aprile 2025 n. 8 ha fornito le indicazioni operative in merito alla predetta misura chiarendo che l'istituto del trattenimento in servizio non genera nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, pertanto, il predetto limite del 10 per cento non determina la necessità di accantonare e, di conseguenza, rendere indisponibile, sul bilancio dell'amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente. Il trattenimento in servizio non è, pertanto, una nuova assunzione; qualora l'amministrazione individui il personale cui proporre il trattenimento e questo accetti, non si ha alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro. In sede di predisposizione degli atti di programmazione del fabbisogno di personale è reso noto il contingente di personale da trattenere in servizio in applicazione del citato comma 165, nel rispetto del summenzionato limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente.

Il riferimento alle "facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente" contenuto nella norma è da intendersi alle facoltà, anche relative ad annualità pregresse all'anno 2025, autorizzate sia in via amministrativa (in relazione alle amministrazioni per le quali è previsto dalla legge un iter autorizzatorio preventivo come quello contemplato nell'articolo 35, comma 4, del decreto

legislativo n. 165 del 2001) che in via normativa, sulla base cioè delle disposizioni legislative di carattere generale e speciale.

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.

Come già ampiamente evidenziato nei precedenti atti di programmazione, l'Amministrazione intende perseguire l'obiettivo strategico del rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa, nonché quello di contrasto alla disoccupazione soprattutto giovanile tramite investimenti sul capitale umano. Le politiche assunzionali nei precedenti cicli di programmazione sono state comunque fortemente condizionate dalle sempre più stringenti norme statali di limitazione della spesa di personale e delle stesse assunzioni illustrate più avanti. A tale quadro si sono anche aggiunti ulteriori fattori, del resto comuni anche alle altre pubbliche amministrazioni, a partire dall'elevato tasso di collocazione in quiescenza del personale regionale "storico" appartenente alle Aree del comparto, come emerge del resto dai precedenti PIAO. Tali fattori hanno inevitabilmente comportato, un'ulteriore tendenziale contrazione dei dati del personale di comparto in servizio nell'Ente che emerge dai dati dei Conti Annuali del personale relativi al 31.12 delle annualità di riferimento.

Al fine di elaborare la previsione del *trend* delle cessazioni dal servizio dei dipendenti del Consiglio

Regionale per il triennio 2026-2028, occorre preliminarmente accennare alle principali novità in materia pensionistica definite dalla Legge di Bilancio e integrate dal c.d. "decreto Milleproroghe": le stesse si concentrano sulla conferma di misure sperimentali e sulla stabilizzazione dei requisiti anagrafici per l'anno in corso. Con l'approvazione della Legge 30 dicembre 2025, n. 199, legge di Bilancio 2026, il sistema pensionistico italiano vede alcune modifiche importanti, ma senza una riforma organica.

In particolare, per tutto il 2026, i requisiti principali per il pensionamento rimangono invariati rispetto al 2025, posticipando eventuali adeguamenti alla speranza di vita al 2027, mentre vengono introdotte restrizioni in ordine all'accesso alle misure sperimentali per l'esodo: se, difatti, l'istituto dell'APE Sociale risulta essere stato prorogato fino al 31 dicembre del corrente anno, la manovra 2026 ha segnato un forte ridimensionamento o lo stop per nuove adesioni alle formule dell'Opzione donna e alla c.d. "Quota 103", privilegiando il ritorno ai regimi ordinari o nuove forme di flessibilità in uscita più restrittive.

Le disposizioni, analizzate nel loro complesso, tendono prevalentemente a ridurre il numero di coloro che lasceranno il lavoro nel corso dell'anno in considerazione ovvero a determinare l'uscita fisiologica dei lavoratori quasi esclusivamente per il raggiungimento del limite di età anagrafica.

Le richiamate e residuali ipotesi di cessazione anticipata dal servizio non possono essere oggetto di stime previsionali, essendo il diritto ad esse sotteso esercitabile in qualsiasi momento ed in via unilaterale, mediante rassegnazione di dimissioni dal servizio; analogamente, non possono essere stimate preventivamente le ipotesi di cessazioni derivanti da eventi imprevedibili – quali decessi, inidoneità dal servizio, inabilità -, oltre alle ordinarie fattispecie di dimissioni volontarie dal servizio.

Per effetto delle cessazioni stimate per gli anni 2026, 2027 e 2028 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 2026			
CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	4(di cui 1 a t.d.)	12 (*di cui 3 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 30/04/2026)*
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112	66	46
Istruttori (ex cat. C)	85	38	47
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
Totale	227	108	119

ANNO 2027			
CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	3	13
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112	59	53
Istruttori (ex cat. C)	85	34	51
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
Totale	227	96	131

ANNO 2028			
CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	3	13
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112	57	55
Istruttori (ex cat. C)	85	33	52
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
Totale	227	93	134

Organici all'ultimo piano approvato

Al **31 dicembre 2025**, 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	4 (di cui 1 a t.d.)	12 (di cui 3 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 30/04/2026)
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112	72	40
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
TOTALI	227	119	108

I posti occupati sono riferiti al personale di ruolo e sono comprensivi di n. 2 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 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 ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (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 € 8.525.031,10, 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

Stato attuale

Rispetto al fabbisogno di personale di cui alla dotazione organica precedente, al 31 dicembre 2025 si registrava la seguente situazione.

CATEGORIE	FABBISOGNO	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	16	4 (di cui 1 a t.d.)	12 (di cui 3 coperti con dirigenti della Giunta regionale della Campania in comando fino al 30/04/2026)
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	112	72	40
Istruttori (ex cat. C)	85	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	14	0	14
TOTALI	**227**	**119**	**108**

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 ricorda 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.

Si rappresenta che dal 1° gennaio 2026 il sistema di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni cambia in modo sostanziale. La novità nasce dalle modifiche all'articolo 30 del d.lgs. 165/2001 introdotte dal decreto-legge n. 25/2025. Con l'art. 3 comma 1 lett. C si è modificato l'art. 30 del D. Lgs 165/2001[1]: il comma 2 dell'art. 3 ha disposto che *Per l'anno 2025, in fase di prima*

[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 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

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.

Il punto centrale è semplice ma rilevante: la mobilità volontaria diventa un passaggio obbligatorio per una quota delle assunzioni programmabili.

La nuova disciplina impone infatti di destinare **almeno il 15% delle facoltà assunzionali di ciascun anno** alle procedure di mobilità volontaria. Solo dopo aver verificato l'esito di queste procedure sarà possibile coprire i posti rimasti vacanti attraverso concorsi pubblici.

Un'attenzione particolare è riservata al personale già in servizio presso l'ente in posizione di comando. Nelle procedure di mobilità volontaria, l'assunzione a tempo indeterminato avviene in via prioritaria per i dipendenti comandati da almeno dodici mesi, purché abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Restano esclusi, invece, i comandi presso gli

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.»;

uffici di diretta collaborazione. Se il dipendente non presenta domanda di inquadramento, il comando cessa automaticamente e non potrà essere riattivato per i successivi diciotto mesi.

La riforma non si limita a introdurre nuovi obblighi, ma prevede anche conseguenze rilevanti in caso di mancato rispetto delle regole. Se l'ente non attiva le procedure di mobilità volontaria, le facoltà assunzionali dell'anno successivo vengono ridotte del 15%. Inoltre, tutti i comandi in essere cessano e non possono essere riattivati per un periodo di diciotto mesi.

Pertanto, per l'anno 2025, a differenza della disciplina a regime, non era 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 tre dirigenti della Giunta regionale in posizione di comando, per i quali è stata avviata la procedura di mobilità volontaria che è in corso di definizione.

Nel 2025, con determinazioni dirigenziali adottate in data 7 agosto 2025, sono stati approvati gli Avvisi pubblici per l'avvio di procedure di mobilità volontaria ex articolo 30 del decreto legislativo

n. 165/2001; nello specifico, gli avvisi hanno avuto ad oggetto la mobilità volontaria finalizzata all'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno per le unità di personale e per i profili di seguito indicati:

- n. 4 (quattro) unità di personale, profilo professionale "funzionario legislativo" – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 3 (tre) unità di personale, profilo professionale "funzionario economico-finanziario" – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 2 (due) unità di personale, profilo professionale "funzionario della comunicazione istituzionale e delle relazioni pubbliche" – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 2 (due) unità di personale nel profilo professionale di istruttore sicurezza e vigilanza;
- n. 1 (uno) unità di personale nel profilo professionale di istruttore tecnico;
- n. 1 (uno) unità di personale nel profilo professionale di istruttore economico-finanziario;
- n. 1 (uno) unità di personale nel profilo professionale di istruttore amministrativo.

Per tali procedure, al 31.12.2025 si è conclusa la fase di ammissione delle candidature.

Le comunicazioni, ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001, che dovevano 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.

Sempre nel 2025, è pervenuto riscontro positivo da parte della Regione Campania Direzione Generale per l'Istruzione Formazione il Lavoro e le Politiche Giovanili, in ordine alla nota prot.n. 6952/u del 09/04/2025 indirizzata alla Giunta Regionale della Campania con cui si comunicava l'attivazione della procedura di mobilità collettiva ex art. 34-bis del D. Lgs. 162/2001 per Operatore esperto amministrativo ed economico-finanziario appartenente all'Area degli Operatori e degli Operatori esperti. Nel riscontro pervenuto, i competenti uffici della Giunta rappresentavano che *.....la Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il lavoro e le Politiche giovanili – 50.11.00 - della Regione Campania, ha pubblicato - ai sensi dell'art. 5 della legge 114 dell'11/08/14 – sul sito della Regione Campania e sul BURC n. 27 del 04/05/2015, il D.D. n. 115 del 29/04/2015, con allegati gli elenchi dei lavoratori in disponibilità, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/01, per un periodo di 24 mesi ai sensi del comma 8 del citato art. 33, a decorrere dalle rispettive date di inserimento da parte degli Enti presso i quali prestavano attività lavorativa. Per le unità dipendenti dal Consorzio Unico di Bacino delle Province di Napoli e Caserta in liquidazione – già inseriti in percorsi formativi di riqualificazione ed in un progetto relativo alla campagna di informazione e di sensibilizzazione ambientale – è stato emanato il D.D. n. 7 del 13/1/2025, pubblicato sul sito della Regione Campania nella sezione "Casa di vetro", di aggiornamento delle liste, mediante proroga della sospensione dello stato di disponibilità fino al 30 giugno 2025, ai sensi degli artt. 33, 34 e 34 bis del D.lgs. 165/2001. Per le unità dipendenti dal Consorzio di Bacino Sa/1 in liquidazione è stato emanato il D.D. n. 211 dell'8/4/2025, pubblicato sul sito della Regione Campania nella sezione "Casa di vetro", di approvazione dell'elenco del personale in disponibilità, ai sensi degli artt. 33, 34 e 34 bis del D.lgs. 165/2001, dal 1/3/2025 per 24 mesi.*

Programmazione

In considerazione della necessità di una revisione della dotazione organica dell'ente più aderente alle nuove strategie amministrative che si intendono perseguire e, pertanto, di una rivalutazione dell'interesse pubblico generale attinente ai profili per i quali avviare le procedure di reclutamento, a legislazione vigente, sulla base delle scelte operate dall'organo titolare dell'indirizzo

politico-amministrativo, il fabbisogno di personale potrà essere soddisfatto secondo le linee programmatiche di seguito riportate.

A. COMPARTO

a.1 Mobilità obbligatoria

Pur ricordando che il tentativo di mobilità obbligatoria deve precedere ogni forma di reclutamento che si intende avviare, si ritiene di non dare seguito alla procedura di mobilità collettiva ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 per Operatore esperto amministrativo ed economico-finanziario appartenente all'Area degli Operatori e degli Operatori esperti in quanto si rende necessario effettuare una rivalutazione sulla necessità del fabbisogno di tale figura nell'ambito di una rivisitazione più generale della dotazione organica.

a.2 Mobilità volontaria

Per le procedure di mobilità volontaria del personale del comparto avviate ai sensi della normativa vigente, si soprassiede, al momento, sulla prosecuzione delle procedure in attesa di una rivalutazione dell'interesse pubblico generale attinente ai profili per i quali avviare le procedure di reclutamento all'esito della rivisitazione della dotazione organica che si intende effettuare.

a.3 Concorsi

È necessario avviare le procedure per il reclutamento del personale del comparto sulla base di una parziale attuazione del fabbisogno espresso dal Comitato di Direzione Amministrativa di cui al verbale del 7 agosto 2025 nelle more delle indicazioni degli ulteriori profili da individuarsi all'esito della rivisitazione della dotazione organica che si intende effettuare. In particolare, con atto di indirizzo acquisito al prot. n. 15994 del 27 luglio 2026, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha comunicato di programmare l'avvio delle procedure di reclutamento attraverso selezione pubblica per i seguenti profili:

- 10 Funzionari nell'ambito amministrativo, legale e legislativo;
- 5 istruttori amministrativi;
- 5 istruttori economico-finanziari.

B. DIRIGENTI

b.1 Mobilità volontaria/stabilizzazione

Si rappresenta che si sono completate le procedure di stabilizzazione dei dirigenti della Giunta regionale della Campania in posizione di comando presso il Consiglio regionale della Campania, ai sensi del D.L. 25/2025 convertito in legge 69/2025. La Giunta regionale ha, infatti, in ragione della carenza di personale dirigenziale del Consiglio, della neutralità della spesa e del principio di leale collaborazione istituzionale, rilasciato il nulla osta al trasferimento di n. 3 dirigenti nei ruoli del Consiglio regionale a conclusione della procedura di mobilità già avviata. Dal quadro normativo di riferimento (art. 23, comma 8, della L.R. del 27.01.2012 n. 1) la mobilità dei dirigenti in questione – ha comportato unicamente una diversa distribuzione della spesa di personale in riduzione per la Giunta, e risulta neutrale ai fini del calcolo degli spazi assunzionali e della soglia congiunta. Con Determina Dirigenziale n. 699 del 30 giugno 2026 il Consiglio regionale, nel prendere atto del Nulla Osta della Giunta regionale della Campania per trasferimento in mobilità volontaria presso altra amministrazione dal 30 giugno 2026, ultimo giorno in servizio presso la Giunta regionale della Campana, ha disposto il passaggio diretto tra la Giunta regionale della Campania ed il Consiglio regionale della Campania ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, con decorrenza sia giuridica che economica dal 1° luglio 2026 e l'inquadramento nei ruoli del personale dirigenziale del Consiglio regionale della Campania di n. 3 dirigenti.

b.2 Concorsi riservati agli interni

In attuazione delle previsioni dell'art. 28, comma 1ter dlgs 165/2001, fatta salva la percentuale non inferiore al cinquanta per cento dei posti da ricoprire, destinata all'accesso dall'esterno, e fatta salva l'applicazione di sopravvenute novità normative, le 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, sono state avviate per il profilo di Dirigente Giuridico Amministrativo-Relazioni esterne e Comunicazione, e si sta 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, tenendo conto della corrispondenza all'effettivo fabbisogno del Consiglio.

Si è dato avvio anche alla procedura di attuazione della 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 presso il Consiglio regionale della Campania.

b.3 Concorsi/ Scorrimenti graduatorie

Saranno avviate le procedure per il reclutamento del personale dirigenziale per i seguenti profili:

Giuridico Finanziario n. 1;

Giuridico Amministrativo n. 3

Legislativo n. 1

tenendo conto della corrispondenza all'effettivo fabbisogno del Consiglio.

C. Misure per copertura temporanea di fabbisogni

c.1 Trattenimento in servizio

In considerazione della criticità della attuale dimensione degli organici dell'ente e tenuto conto dei tempi occorrenti per lo svolgimento delle richiamate procedure di reclutamento, si dispone il trattenimento in servizio ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 165 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207, nel rispetto dei limiti della sostenibilità finanziaria, nel limite di 2 Funzionari ed Elevata qualificazione e n. 2 Istruttori secondo le esigenze rappresentate dai Dirigenti delle strutture di appartenenza del personale potenzialmente interessato dalla citata normativa per la durata di almeno un anno fino alla cessazione delle esigenze legate anche al turn over del personale, previo consenso degli interessati.

c. 2 Comandi

Per ovviare temporaneamente alle carenze di organico delle strutture amministrative, si potrà ricorrere, eccezionalmente e per il periodo di tempo strettamente necessario, all'istituto del comando, come previsto dalle norme in materia. 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. 0000954 del 16 gennaio 2026.

2026/2028

	Concorsi e/o scorrimento graduatorie	mobilità	Dirigente 28c1ter per 30%	Dirigente 28c1ter per 15%	progressioni verticali già effettuate
dirigenti	5	3	1	1	
funzionari ed Elevata Qualificazione	22	9			13
istruttori	10	5			5
operatori esperti	1	1			
totale	38	18			

CALCOLO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA ASSUMERE PER CONCORSI O MOBILITA' PREVISTO DAL PIAO VIGENTE ANNI 2026-2028

ANNO 2026

CAT.	**UNITA'**	**SPESA ANNUA**	CONTRIBUTI (23,80%+2,88%)	IRAP 8,5%	PREMIO INAIL (0,6%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	**8**	**400.046,16**	106.732,32	34.003,92	1.400,16	542.182,56

Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	**31**	**843.415,53**	225.023,26	71.690,32	2.951,95	1.143.081,06
Istruttori (ex cat. C)	**15**	**376.004,69**	100.318,05	31.960,40	1.316,02	509.599,15
Operatori esperti (ex cat. B)	**2**	**44.597,00**	11.898,48	3.790,74	156,09	60.442,31
TOTALI	**56**	**1.664.063,37**	443.972,11	141.445,39	5.824,22	2.255.305,09

Capacità assunzionale da utilizzarsi nel 2026 al netto dell'IRAP risulta essere pari a € 2.113.859,70

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 2026-2028

ANNO 2026

CAT.	**POSTI RISERVATI INTERNI**	**SPESA ANNUA**	CONTRIBUTI (23,80%+2,88%)	IRAP 8,5%	PREMIO INAIL (0,6%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	**2**	**45.597,64**	12.165,45	3.875,80	159,59	61.798,47

Capacità assunzionale utilizzata 2026 al netto dell'IRAP risulta essere pari a € 57.922,68

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.

Per il 2025 con Delibera n. 153 del 27 marzo 2025, esecutiva l'8 aprile 2025, la Giunta regionale 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 è stato definito

nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, nell'ambito degli spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione. Detta capacità assunzionale risulta pari ad € 342.244,78.

Per il 2026, con il verbale n. 333 del 27 gennaio 2026, il Collegio dei Revisori, per le finalità di cui all'art. 33, del D.L. 34/2019, convertito nella Legge n. 58 del 28 giugno 2019 ha asseverato che, relativamente al Piano triennale del fabbisogno 2026-2028, in capo alla Regione Campania - Consiglio e Giunta Regionale -, la sostenibilità prescritta dall'art. 4 del D.M. 3 settembre 2019 ed il mantenimento prospettico dell'equilibrio di bilancio in presenza di una spesa incrementale massima per le assunzioni a tempo indeterminato di €. 3.500.000,00 destinate al Fabbisogno di personale 2026-2028 congiunto Consiglio-Giunta. con Delibera n. 360 del 9 luglio 2026 la Giunta regionale della Campania 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 2026, riconoscendo al Consiglio Regionale una capacità assunzionale pari ad €. 259.669,45 proporzionale alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2024), definito nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, nell'ambito degli spazi finanziari già asseverati dall'Organo di Revisione.

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 2026 una parte di queste risorse andrà utilizzata per l'indennità di vacanza contrattuale.

Sulla base della normativa vigente, la capacità complessiva asseverata, di competenza del Consiglio Regionale per il triennio 2026/2028, nell'attesa della definizione della quota per l'anno 2026 spettante, risulta essere pari a € 2.550.598,25, al netto della spesa già utilizzata per l'attuazione delle progressioni verticali che hanno utilizzato capacità assunzionali nel 2024, nonché della quota del 6% da destinare ai rinnovi contrattuali.

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 2026.

DESCRIZIONE	CAPITOLO	RIF. BIL.	2026
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 - 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 - 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 - - PERSONALE ESTRANEO P.A.	4207	1.01.1.0109	588.000,00
RIMBORSO AGLI ENTI PER LE SPESE DEL PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO C/O GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DELLE STRUTTURE POLITICHE INDENNITA' ACCESSORIE + ONERI RIFLESSI - - 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 - PERSONALE DI RUOLO E MINISTERIALE	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	1.01.1.0102	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	1.01.1.0102	135.000,00
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.	4215	1.01.1.0102	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	1.01.1.0102	33.004,14
		TOTALE	5.644.004,14

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.

Cessazioni, mobilità, progressioni.

Il personale attualmente in forze garantisce con grande difficoltà il livello e la continuità dei servizi erogati.

La dinamica di personale 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.

Le tabelle che seguono danno conto delle dinamiche intervenute nella dotazione del personale del Consiglio dal 1° gennaio 2020.

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

Anno 2025

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
5	Funzionari	125.733,55	34.300,11	10.687,35	170.721,01
	Totale comparto	125.733,55	34.300,11	10.687,35	170.721,01
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 2026

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
6	Funzionari	163.241,72	44.532,34	13.875,55	221.649,60
5	Istruttori	125.334,90	34.191,36	10.653,47	170.179,72
	Totale comparto	288.576,61	78.723,70	24.529,01	391.829,32

Anno 2027

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
7	Funzionari	190.448,67	51.954,40	16.188,14	242.403,06
4	Istruttori	100.267,92	27.353,09	8.522,77	127.621,00
	Totale comparto	290.716,58	79.307,48	24.710,91	370.024,07

Anno 2028

Unità	Categoria	Tabellare (compresa XIII)	Oneri contributivi	IRAP	totale
2	Funzionari	54.413,91	14.844,11	4.625,18	73.883,20
1	Istruttori	25.066,98	6.838,27	2.130,69	34.035,94
	Totale comparto	79.480,88	21.682,39	6.755,88	107.919,14