

**MARCHIELLO, Assessore al Lavoro.** Con riferimento all'interrogazione, la Direzione Generale per le Risorse Umane ha precisato.

Relativamente agli incarichi ad interim è stato riferito che gli stessi sono sempre stati conferiti dalla Giunta regionale in osservanza alle disposizioni normative in materia, compresa la disposizione regolamentare di cui alla Delibera di Giunta n. 557 del 2020, la quale dispone che ai dirigenti, anche non di ruolo, cui sia già affidata la titolarità di uffici dirigenziali, in caso di motivate ragioni organizzative, possono essere attribuiti incarichi ad interim di uffici dirigenziali vacanti, per un periodo non superiore ad un anno, prorogabile sino a che non cessino tali ragioni organizzative.

Pertanto gli incarichi ad interim, che si connotano per la temporaneità e l'eccezionalità, possono essere affidati per il tempo necessario al fine di non compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e concernono strutture dirigenziali non coperte a seguito dei relativi interPELLI avviati dall'Amministrazione o per mancanza di candidature o per candidature risultate non idonee, consentendo un notevole risparmio di spesa, posto che agli incaricati non viene erogato l'intero trattamento economico relativo, bensì soltanto una percentuale sull'indennità di risultato, come prescritto dalle disposizioni contrattuali.

Anche per incarichi a soggetti esterni ex art. 19 comma 6 del 165, conferiti a tempo determinato a personale inquadrato nella ex categoria D, oggi area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, è presupposto l'accertamento della mancanza di professionalità tra i dirigenti di ruolo sulla base degli specifici requisiti richiesti per ricoprire quegli incarichi, oppure l'assenza di candidature da parte dei dirigenti di ruolo. La stessa norma consente, entro precisi limiti percentuali della dotazione organica e con ambiti temporali ben definiti, il ricorso ad alcune categorie di soggetti esterni all'Amministrazione così determinate: "...persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibili nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato". Quindi, bene identificate.

Risulta dunque interesse delle Pubbliche Amministrazioni assicurare il presidio delle strutture dirigenziali, per garantire la continuità amministrativa anche con il ricorso agli incarichi interim o agli incarichi ex art. 19 comma 6 del 165 del 2021, atteso che non sempre è possibile ricorrere alle assunzioni a tempo indeterminato a causa dei limiti assunzionali cui le Pubbliche Amministrazioni sono sottoposte, come di seguito verrà illustrato. L'affidamento di incarichi dirigenziali ad interim o il conferimento di nuovi incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19 costituiscono, infatti, aspetti distinti dalle assunzioni a tempo indeterminato che soggiacciono alle specifiche disposizioni normative statali poste a limitazione delle assunzioni a tempo indeterminato, il cui quadro è dettagliato nel Piano delle assunzioni 2024-2026, approvato con Delibera di Giunta n. 41 del 2024 e nel cui ambito deve ricondursi anche lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi per l'accesso alla qualifica dirigenziale.

Inoltre, a conferma del suddetto carattere di temporaneità, va sottolineato che nell'Ordinamento e organizzazione degli uffici della Giunta Regionale, attuato con Delibera n. 408 del 31 luglio 2024, è stata prevista una riduzione del numero delle strutture dirigenziali.

Da un punto di vista giuridico, oltretutto, è stato rammentato che le aspettative dei candidati risultati idonei e collocati in graduatoria non configurano un diritto soggettivo all'assunzione, ben potendo l'Amministrazione che ha bandito il concorso non procedere allo scorrimento. In merito ai limiti di finanza pubblica relativi al regime assunzionale, è stato evidenziato che le Regioni sono sottoposte alle disposizioni di cui all'art. 33 del Decreto Legge 34 del 2019 e del connesso decreto attuativo (Decreto Ministeriale del 3 settembre 2019). In particolare l'art. 33 del Decreto n. 34, convertito in Legge n. 58 dello stesso anno, e attuato con l'entrata in vigore del Decreto Ministeriale del 3 settembre 2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 258 del 04 novembre 2019, lega alla sostenibilità finanziaria le capacità assunzionali degli enti territoriali. Tale sostenibilità è data dal rispetto di un parametro, determinato per fasce demografiche, che per la Regione Campania è pari all'8,5 per cento. Questo "valore soglia" si calcola rapportando la spesa di personale alla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, come indicato nell'art. 2 e nella relazione al richiamato Decreto Ministeriale.

In particolare l'art. 2 alla lettera a) del comma 1 così definisce la spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipanti o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

L'art. 4, comma 2, del predetto decreto ministeriale stabilisce 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 ad 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". Il successivo art. 5 fissa le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale, statuendo che le Regioni nel limite del valore soglia (pari all'8,5 richiamato): possono incrementare annualmente, per assunzione di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10 per cento nel 2020 al 15, nel 2021 al 18 per cento, nel 2022 al 20 per cento, nel 2023 al 25 per cento nel 2024 ancora non siamo in condizioni.

Inoltre la sentenza n. 7 del 2022 pronunciata dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite ha chiarito che: "L'equilibrio prospettico rappresenta una fattispecie diversa ed ulteriore rispetto ai principi degli equilibri allegati al bilancio ai sensi del D.lgs. n. 118/2011" e ancora che "la mancanza dell'atto di asseverazione preclude in sé il ricorso al parametro normativo di cui all'art. 33 del Decreto Legge n. 34 del 2019 ed è assorbente rispetto a qualsiasi valutazione nel merito, circa la sussistenza o meno nel caso concreto di una situazione di equilibrio sostanziale". È molto complicato assumere nella Pubblica Amministrazione.

Al riguardo, è stata richiamata la sentenza della Corte Costituzionale n. 171 del 2021, con la quale viene chiarito che gli aggregati di cui all'art. 33 del Decreto Legge 34 del 2019 vanno desunti dal rendiconto "consolidato" (ovvero quello complessivo Consiglio e Giunta) comportando per l'effetto un'erosione della capacità di spesa regionale.

In questo scenario si è innestata la Legge Regionale del 21 ottobre 2022 n. 14, che all'art. 2 "Disposizioni per l'assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria" ha previsto:

"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 n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019;

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 del 2019 e della relativa disciplina attuativa”.

Anche sulla base della presente prospettazione e delle indicazioni contenute nella citata decisione della Corte dei Conti n. 305 del 20223, relativa al Giudizio di Parificazione del rendiconto della Regione Campania per l'esercizio finanziario 2022, l'Ente con la nota prot. n. 44633 del 25 gennaio 2024, avente ad oggetto: “Richiesta asseverazione del rispetto prospettico dell'equilibrio pluriennale di bilancio ai fini della sostenibilità finanziaria della facoltà assunzionale, ai sensi dell'art. 33 del richiamato Decreto n. 34 del 2019, ha richiesto al Collegio dei Revisori dei Conti la prescritta asseverazione preventiva.

Con verbale n. 187 del 27 gennaio il Collegio dei Revisori ha rilasciato la predetta certificazione, asseverando gli spazi finanziari, congiunti Consiglio e Giunta.

Pertanto soltanto entro i ristretti limiti di detti spazi assunzionali asseverati viene a collocarsi quanto stabilito al paragrafo 3.3.4 del menzionato P.I.A.O. ove, in linea con la Risoluzione al Documento di Economia e Finanza della Regione Campania richiamato dal Consigliere, si è stabilito di: avvalersi, per il completamento delle piante organiche, delle procedure di reclutamento dei dirigenti, delle progressioni verticali e dei centri per l'impiego attivate e concluse dalla Regione. Lo scorrimento delle graduatorie ancora attive consente economie di spesa e di avvalersi di personale qualificato che ha superato complesse procedure di selezione”.

Con successiva D.G.R. n. 226 del 2024 si è formulato, ad integrazione del PIAO, l'indirizzo allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi indetti dall'Ente per l'accesso alla qualifica dirigenziale nella misura del 20 per cento dei posti messi a concorso. Ciò fermo restando che l'avvio delle procedure di reclutamento stabilite dal presente atto deliberativo rientra nei limiti di sostenibilità prospettica di cui al richiamato articolo 33 del 2019. Non sfugge che l'assunzione a tempo indeterminato di n. 10 dirigenti assorbe, nel quadro delle procedure di reclutamento previste dal PIAO, una quota consistente della capacità assunzionale disponibile per l'Ente. Ovviamente lo stipendio è alto.

Ad ogni buon conto, in ordine alla richiesta nelle conclusioni dell'interrogazione concernente le azioni che saranno eventualmente assunte per la copertura dei posti vacanti mediante lo scorrimento delle graduatorie vigenti, anche articolando un piano assunzionale su più esercizi, il punto 10 della Delibera n. 226 si riserva di apportare ulteriori eventuali integrazioni al presente atto deliberativo, in esito all'approvazione dei rendiconti della gestione relativi agli anni 2023 e 2024, nel rispetto delle prescrizioni normative in tema di assunzioni e tenendo conto dell'evoluzione strutturale e funzionale della Regione.

Al riguardo, il DDL Bilancio 2025, attualmente all'esame della Camere, prevede al Capo II (Misure di revisione della spesa) art. 110 (Misure in materia di personale pubblico) che per il 2025 le Regioni a statuto ordinario, gli enti locali con più di 20 dipendenti e le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura non possano procedere ad assunzioni a tempo indeterminato superiori al 75 per cento della spesa di personale cessato.

Tale previsione, se confermata in Legge di Bilancio 2025, contrarrebbe le capacità assunzionali dell'Ente con ricadute anche per i processi di scorrimento di che trattasi.

Infine, in merito all'estensione del periodo di vigenza della graduatoria de qua, si rinvia alla Legge Regionale n. 13 del 2024 la quale ha disposto, all'articolo 14 che: “Al fine del contenimento della spesa pubblica regionale correlata all'espletamento di procedure

concorsuali, l'efficacia delle graduatorie approvate dall'amministrazione regionale e da Enti e Aziende del Servizio sanitario regionale e vigenti alla data del primo maggio 2024 resta ferma per dodici mesi successivi”.

Tra le graduatorie di cui alla citata disposizione rientra anche quella relativa al concorso pubblico per titoli ed esami per l'accesso a complessivi n. 52 posti nella qualifica dirigenziale indetto dalla Regione Campania.