



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

(ALLEGATO A)

Art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Sommario

PREMESSA: NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO	5
FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024	11

PREMESSA: NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale. L'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 (novellato dal D.Lgs. n. 75/2017), in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, prevede, tra l'altro, la definizione dell'organizzazione degli uffici, mediante l'adozione degli atti previsti dal proprio ordinamento, in conformità al "*Piano triennale dei fabbisogni del personale*", al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, curando altresì l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità (interna) e di reclutamento.

La definizione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, rappresenta anche la sede nell'ambito della quale viene stabilita la consistenza e l'articolazione della dotazione organica. La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs.n 75/2017 è diretta a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, quale "contenitore" rigido, sostituendolo con una configurazione variabile della stessa, coerente con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Tanto premesso, nel rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da cardine per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento (vedi ad esempio l'articolo 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, che indica un limite percentuale in rapporto alla dotazione organica).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", pubblicate nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, precisando che la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si proietta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale. Le stesse rimarcano inoltre che, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel Piano,

nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale.

Le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l’altro, che “... nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento; la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata.”.

A tal proposito si precisa che i limiti assunzionali sono stabiliti nei commi 557 e seguenti dell’art. 1 della Legge n. 296/2006 e s.m.i, con particolare riferimento alle modifiche introdotte dall’art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 (convertito con modificazioni con la Legge 114/2014) e dall’art. 1, comma 228, della Legge 208/2015.

Riassumendo, nel rispetto degli indicatori di spesa massimi (il potenziale massimo di spesa è rinvenibile nella media dei trienni per le spese di personale 2011/2013 ai sensi del comma 557 quater della legge n. 296/2006), le amministrazioni potranno, nell’ambito del piano triennale del fabbisogno del personale, procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che fungerà da cardine per l’applicazione delle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento. La dotazione organica dovrà quindi essere espressa primariamente in termini finanziari.

Proseguendo nella ricognizione delle fonti normative, l’art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i. (convertito dalla Legge 114/2014) prevede la facoltà per le Regioni e gli Enti Locali di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, dall’anno 2019, nella misura del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. La sopra citata disposizione normativa, così come modificata dal D.L. 4/2019 (convertito nella L n. 26/2019), consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, fermo restando che per “resti assunzionali”, ai sensi della Deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017/QMIG, sono da considerare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn over realizzatosi in un esercizio immediatamente precedente a quello dell’avvio della procedura d’assunzione.

Si riporta di seguito, per comodità, il quadro delle fonti normative:

- Legge n. 449 del 27.12.1997, Art. 39, c.1;
- Legge n. 68 del 12.3.1999 “norme per diritto lavoro ai disabili”;
- D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001, e s.m.i.;
- Legge n. 311 del 30.12.2004
- Legge n. 296/2006 (legge finanziaria anno 2007), art. 1, c. 557 quater; • Decreto legge n. 78 / 2010;
- Decreto Legge n. 95 / 2012 (conv. in L. 135 / 2012)
- D.Lgs. 25.5.2017, n. 75;
- Legge n. 114 11/08/2014 (obbligo contenimento spesa media triennio 2011-2013);
- Legge n. 208 del 28.12.2015
- Legge n. 205 del 27.12.2017;
- DPCM 8/5/2018 pubblicato in GU – Serie generale n. 173 del 27/7/2018 (linee di indirizzo per la predisposizione fabbisogni di personale PA);
- Decreto legge n. 4 / 2019
- Art 91 comma 4 D. Lgs. 267/2000 come modificato dall’art. 17 comma 1 bis del Decreto legge 30/12/2019 n. 162 convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8.

POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO

Ciò premesso, il presente piano per il triennio 2022-2024 rappresenta l’aggiornamento del precedente, approvato con Decreto del Commissario Straordinario n.18 del 22/06/2021, relativo al Piano delle Assunzioni 2021-2023 precisando quali parti non attuate dello stesso vengono ricondotte e riassorbite nella nuova programmazione e tenuto conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative.

Si evidenzia che la vigente dotazione organica dell’Agenzia prevede n.47 unità di personale e rappresenta la spesa potenziale massima nella cui soglia deve ricadere il potenziale limite finanziario massimo determinato dai parametri di legge.

L’Agenzia sconta tuttora le stringenti limitazioni a più riprese disposte nel settore delle assunzioni che hanno comportato una costante e significativa contrazione del personale in servizio, nonostante la L.R. Abruzzo n. 34/2016 abbia investito l’Agenzia stessa di nuove funzioni e nuovi assetti organizzativi.

La seguente tabella riporta lo stato delle cessazioni intervenute nell’ultimo quinquennio:

	CESSAZIONI	Aliquota	MARGINE	ASSUNZIONI	
2017 (Cessati 2016)	33.813,70 €	75%	25.360,28 €	0,00 €	2016
2018 (Cessati 2017)	62.115,82 €	75%	45.586,87 €	0,00 €	2017
2019 (Cessati 2018)	0,00 €	0%	0,00 €	0,00 €	2018
2020 (Cessati 2019)	98.685,33 €	100%	98.685,33 €	0,00 €	2019
2021 (Cessati 2020)	31.057,91 €	100%	31.057,91 €	0,00 €	2020
		Tot.	201.690,39 €	0,00 €	
			Disponibilità	201.690,39 €	
			Riduzione per aumento P.O.		
			Margine residuo	201.690,39 €	

Cessazioni quinquennio e calcolo delle capacità assunzionali ARIC 2022-2024

Di seguito analogamente le cessazioni previste per il triennio 2022-2024.

Anno	N. e livelli	Costi	Aliquota calcolo	Margine
2022 (cessati 2021)	-	-	-	-
2023 (cessati 2022)	n.1 - D1	33.813,70	100%	33.813,70
2024 (cessati 2023)	-	-	-	-
Totale per cessazioni				33.813,70

Va rilevato che, a norma del combinato disposto dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., non sussistono attualmente, stante la generale carenza di personale, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia.

Per completezza si riportano le seguenti tabelle recanti il dettaglio delle voci di costo per gli anni 2019-2022.

Cessazioni anno 2019

Categoria	Retribuzioni lorde	Contributi Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Cat. D1	23.725,39	2.033,27	7.936,42	118,63	33.813,71	2,00	67.627,42
Cat. C1	21.783,02	1.866,80	7.299,17	108,92	31.057,91	1,00	31.057,91
Totali	45.508,41	3.900,07	15.235,59	227,55	64.871,62	3,00	98.685,33

Cessazioni anno 2020

Categoria	Retribuzioni lorde	Contributi Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Cat. C1	21.783,02	1.866,80	7.299,17	108,92	31.057,91	1,00	31.057,91
Totali	21.783,02	1.866,80	7.299,17	108,92	31.057,91	1,00	31.057,91

Cessazioni anno 2022 (Dimissioni)

Categoria	Retribuzioni lorde	Contributi Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Cat. D1	23.725,39	2.033,27	7.936,42	118,63	33.813,71	1,00	33.813,71
Totali	23.725,39	2.033,27	7.936,42	118,63	33.813,71	1,00	33.813,71

Attualmente sono in servizio a tempo determinato le seguenti unità di personale con riferimento alle relative linee di attività sotto indicate:

Personale in servizio al 01-01-2022 a tempo Determinato

full-time det.	categoria
	B
2 (di cui un part-time 50%)	C
4	D
Totale = 6	

Le unità di personale assunte con contratto a tempo determinato fanno riferimento alle relative linee di attività indicate nella tabella seguente:

N.	Data di assunzione	Inquadramento	Data scadenza contratto	Area	Categoria	Profilo
1	01/11/2019	Full time	06/10/2022	Committenza	D1	Funzionario amministrativo
2	16/10/2019	Full time	11/10/2022	Committenza	D1	Funzionario amministrativo
3	02/12/2019	Full time	01/12/2022	Committenza	C1	Istruttore amministrativo
4	16/10/2019	Full time	06/10/2022	Committenza	D1	Funzionario Amministrativo
5	19/03/2020	Part time 50%	18/03/2022	Committenza	C1	Istruttore amministrativo
6	18/05/2020	Full time	17/05/2022	Committenza	D1	Funzionario tecnico

Il totale della spesa per il personale a tempo determinato nell'anno 2022 è di euro **182.051,19** come risulta dalla seguente tabella.

Cat.	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
D1	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629,00	33.797,10	4,00	135.188,38
C1	21.783,02	6.709,17	1.851,56	108,92	603,82	31.056,48	1,00	31.056,48
C1 Part time 50%	10.891,51	3.354,59	925,78	54,46	580,00	15.806,33	1,00	15.806,33
Totali							6,00	182.051,19

Tale importo è sottoposto al seguente limite:

- previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze “temporanee o eccezionali” ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001;
- previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017;

Categoria	Retribuzioni lorde	Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Totale
Co.co.co.	1.407.118,76	119.605,81	235.011,02	7.106,09	1.768.841,68
Totali	1.407.118,76	119.605,81	235.011,02	7.106,09	1.768.841,68

Spesa sostenuta per il personale assunto con contratto di lavoro flessibile nel 2009

- previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015;

Si riporta di seguito il dettaglio del limite di spesa con particolare riguardo al limite del D.L.

78/2010 rispetto alle previsioni del presente Piano.

Tipologia	Impegni 2009	Previsione spesa personale a tempo determinato anno 2022
Tempo determinato	0	182.051,19
Convenzioni	0	
Co.Co.Co.	1.768.841,48	
Altri rapporti	0	
Contratti di somministrazione		
TOTALE	1.768.841,48	182.051,19
Limite del 50% ai sensi art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010	884.420,74	182.051,19
		702.369,55 Inferiore al limite per euro

Limite spesa personale art.9 c.28 D.L.78/2010

La spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile ammonta complessivamente ad euro 1.768.841,48. **Si è realizzato un abbattimento della spesa pari al 89,71% per cui il vincolo normativo è da ritenersi rispettato.**

Riguardo le precedenti annualità, il costo al 01/01/2022 per il personale in forza sostenuto dall'Agenzia è pari a:

- a tempo indeterminato per euro **738.703,05**
- a tempo determinato per euro 182.051,19

Questa è la rappresentazione del costo del personale in forza al primo gennaio 2022 assunto con contratto a tempo indeterminato:

Anno	Retribuzioni lorde	Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Totale
2021	522.949,19	41.768,10	163.198,75	2.457,00	730.373,05

A tale previsione vanno aggiunte le seguenti spese:

Buoni pasto erogati nel 2021 pari a Euro 8.330,00

Per un totale di euro: **738.703,05**

Visti i limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa, riepilogati di seguito a titolo ricognitivo:

- il valore medio della spesa del personale nel triennio 2011/2013, che costituisce il limite di spesa di cui al sopracitato art.1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006, risulta ammontare ad **Euro 1.041.308,15** (valore medio con IRAP e altri oneri calcolato in base ai dati dei pagamenti come da relativi Bilanci);

Anno	Retribuzioni lorde	Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Totale
2011	806.138,00	77.074,87	220.454,97	3.187,94	1.106.855,78
2012	929.248,52	83.578,35	254.679,74	3.711,03	1.271.217,64
2013	758.268,24	65.952,80	186.189,43	3.457,96	1.013.868,43
Totali	2.493.654,76	226.606,02	661.324,14	10.356,93	3.391.941,85

Spesa per il personale triennio 2011-2013

Media del triennio: euro

1.130.647,28 Costo medio

buoni pasto: 6.000,00

Costo medio triennio 2011-2013 (A): 1.136.647,28

Rilevazione costi non pertinenti e non imputabili in ultima istanza all'amministrazione:

Liquidazione Tfr	Comandi in uscita nel triennio 2011-2013	Totale
€ 22.813,06	€ 263.204,33	€ 286.017,39

Media triennio (B): 95.339,13**Costo medio triennio 2011-2013 (A-B): 1.041.308,15**

Costo medio anno 2022: 728.639,25

Riduzione percentuale: **30,03%**

- la capacità assunzionale di ARIC per l'esercizio 2022 è pari ad Euro 201.690,39 relativamente alle cessazioni dell'ultimo quinquennio e per quanto riguarda le cessazioni dell'anno in corso secondo quanto previsto dal comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014 (introdotto dall'art.14-bis della L. 26/2019), la stessa si realizza, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, al concretizzarsi delle cessazioni stesse e potrà essere calcolata esattamente a consuntivo;
- l'Articolo 1, comma 512, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art. 1, comma 419, lett. a), L. 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1° gennaio 2017 prevede che *Al fine di garantire l'ottimizzazione e la razionalizzazione degli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività, fermi restando gli obblighi di acquisizione centralizzata previsti per i beni e servizi dalla normativa vigente, le amministrazioni pubbliche e le società inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, provvedono ai propri approvvigionamenti esclusivamente tramite CONSIP S.p.a. o i soggetti aggregatori, ivi comprese le centrali di committenza regionali, per i beni e i servizi disponibili presso gli stessi soggetti. Le regioni sono autorizzate ad assumere personale strettamente necessario ad assicurare la piena funzionalità dei soggetti aggregatori di cui all'art. 9 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, nei limiti del finanziamento derivante dal Fondo di cui al comma 9 del medesimo art. 9 del decreto-legge n. 66 del 2014.*
- L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del DL n. 162/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020), estende al triennio 2022-2024 la possibilità per le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nella misura massima del 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.

FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

L'art 3 del DLGS 75/2017 ha sancito il superamento del concetto di dotazione organica a favore di quello di spesa potenziale massima. Secondo quanto disposto dall' art 6 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come novellato dal D.lgs. 25 maggio 2017, 75 *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici [...] adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali". "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter". "Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale".* In particolare *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente".* In sede di definizione del Piano l'amministrazione *"indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale/ limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.* Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente". L'ottica è quella della flessibilità e dell'efficienza dell'attività amministrativa. Una visione più flessibile e dinamica, rispetto alla staticità della dotazione organica. Così come definito nelle Linee Guida per la redazione del Piano dei Fabbisogni, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale per categoria o ruolo e relativi oneri a bilancio. L'ultimo atto organizzativo, approvato secondo tutte le previsioni delle L.R. previgenti, riportano che l'Agenzia prevedeva 49 unità complessive di personale (DDA ARIT n. 126 del 2010 e aggiornamento dello stesso con la DGR Abruzzo n.349/2018), ciò premesso, il presente piano per il triennio 2022-2024 rappresenta l'aggiornamento dei precedenti piani ed in attuazione delle direttive legislative regionali che hanno definito nuovi compiti e funzionalità in capo all'Agenzia. Si precisa dunque che l'attuale Piano rappresenta una sintesi delle parti non attuate del precedente Piano ed attuato alla luce dei limiti economici e giuridici posti dalla normativa vigente.

Rispetto alla composizione del personale dell'Agenzia, è emersa la necessità di incardinare il personale per una definitiva strutturazione della Committenza e per consentire lo svolgimento

delle attività quale Soggetto Aggregatore della Regione Abruzzo. La previsione del presente Piano prevede il potenziamento della struttura tramite procedure di reclutamento – interne e esterne e tramite mobilità - di risorse che possano garantire la funzionalità di tutte le unità organizzative.

Le risorse del presente Piano trovano, inoltre, corrispondenza nelle risorse di bilancio nell'ambito delle capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni avvenute in anni precedenti e dalle risorse di del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89. In particolare il contributo annuale si aggira secondo una stima prudenziale derivante dagli stanziamenti finora destinati all'Agenzia intorno a euro 445.000,00 annui.

In sintesi, la Programmazione fabbisogni 2022-2024, ripartita per copertura delle capacità assunzionali derivate dalle dimissioni del quinquennio precedente (in rosso) e formulata in base alle esigenze di personale necessarie ad assicurare la piena funzionalità dell'Agenzia quale Soggetto Aggregatore, è la seguente:

Riepilogo assunzione da cessazione:

	2022	2023	2024	Totale nel triennio
ASSUNZIONE DA CESSAZIONE	134.629,96	98.650,68	0,00	233.280,64
LIMITI CESSAZIONE	201.690,39	33.813,70	0,00	235.504,09

Tabella A : assunzioni totale nel triennio comprensive delle progressioni e delle assunzioni esterne

In particolare tale calcoli vengono effettuati alla stregua delle assunzioni delle seguenti unità:

	2022	2023	2024
Nuove assunzioni Esterne	n.1 categoria D	0	0
	n.1 categoria C	0	0
Subtotale	67.314,98		
Progressioni	n.1 categoria D	2. categoria D	0
	n.1 categoria C	1 categoria C	0
Subtotale	67.314,98		
	Costo 2022 = 134.629,96	Costo 2023 = 98.650,68	Costo 2024 = 0

Tabella B – Indicazione unità e costi di riferimento per la verifica dei limiti di cui alla tabella A.

Nel dettaglio si espone la verifica della capacità assunzionale per l'anno 2022 secondo la seguente tabella

ANNO 2022 - CAPACITÀ ASSUNZIONALI						
	Costo	Nuova Assunzione	Stabilizzazioni	Progressioni	ToT	Spesa
Dirigente	64.878,00	0			0	0,00
D	34.560,98	1	0	1	2	69.121,96
C	32.754,00	1	0	1	2	65.508,00
B	29.288,00	0			0	0,00
Totale						134.629,96

Tabella B1 – Indicazione unità e costi di riferimento per la verifica dei limiti di cui alla tabella A per anno.

Per cui è evidente che il costo è stato considerato nel suo valore convenzionale, sottraendo quote assunzionali come da normativa e orientamenti giuridico – contabili, e rispetta il limite finanziario relative alle cessazioni sia nell’anno che nel triennio di previsione.

Inoltre le nuove assunzioni permettono di rispettare anche il limite di cui all’art. 557 relativo alla media del triennio in quanto, anche senza portare in detrazione il costo del trattamento in godimento dei soggetti interessati alla progressione la somma della spesa la 01 gennaio 2022 pari a euro 738.703,05 sommati agli oneri dovuto alle nuove assunzioni (Esterne e Progressioni pari a 134.629,96) risultano pari a euro **873.333,01** inferiore a euro **1.041.321,35 di cui all’articolo 1 comma 557 della L.296/2006, come è evidente nella seguente tabella:**

Costo del Personale al 01 gennaio 2022	738.703,05
Assunzioni esterne 2022	67.314,98
Progressioni	67.314,98
Totale	873.333,01
Media del triennio 2011-2013	1.041.321,35

Tabella C – verifica del costo del personale al 31 dicembre 2022 - riferito alle assunzioni da risorse derivanti dalle quote assunzionali delle cessazioni - rispetto alla media triennio comprensivi anche dei costi delle progressioni.

Dimostrata dunque la giusta contabilizzazione dei costi delle assunzioni e il rispetto dei limiti previsti dalla normativa, si porta in considerazione che se pur vero che ai fini della verifica dei parametri di contenimento delle spese di personale le progressioni devono essere considerate al costo convenzionale dell’assunzione delle progressioni, innegabilmente gli stessi procureranno un budget che a normativa vigente, sarà possibile utilizzare dall’anno successivo **e che ARIC in ogni caso non ha inteso utilizzare almeno in questo Piano**, anche ai fini della salvaguardia degli equilibri di bilancio. Infatti il Piano attuale per le assunzioni nel triennio solo le quote derivanti dalle cessazioni agli anni fino al 2021 e all’anno 2022.

Per completezza si riportano di seguito la medesima esplicazione relativa alle assunzioni riferite alle unità di personale relativo alla deroga derivata dall’applicazione dell’Articolo 1, comma 512, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall’art. 1, comma 419, lett. a), L. 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1° gennaio 2017

Come decreto del Ministro dell’economia e delle finanze del 15 settembre 2020 l’assegnazione dei fondi in attuazione articolo 9, comma 9, del decreto legge n. 66/2014 equivalgono a euro **445.263,86**, le assunzioni imputate alla quota utile a disposizione della normativa viene riportato al seguente schema:

	2022	2023	2024	Totale
ASSUNZIONE per committenza	442.103,76	0,00	0,00	443.241,80
LIMITE DEROGA				445.263,86
✓ Verificato				

Tabella D : assunzioni totale nel triennio comprensive delle progressioni e delle stabilizzazioni

In particolare tali calcoli vengono effettuati alla stregua delle assunzioni delle seguenti unità:

ANNO 2022 - Spese in Deroga L. 232/2016						
	Costo	Nuova Assunzione	Stabilizzazioni	Progressioni	ToT	Spesa
Dirigente	64.878,00	1			1	64.878,00
D	34.560,98	8	2	0	10	345.609,80
C	32.754,00		1	0	1	32.754,00
B	29.288,00	0			0	0,00
						443.241,80

	2022	2023	2024
Nuove assunzioni Esterne	n. 8 categoria D 1 Dirigente Amministrativo	0	0
subtotale	341.365,84		
Stabilizzazione	2. categoria D n.1 categoria C	0	0
subtotale	101.875,96		
Totale	Costo 2022 = 443.241,80	Costo 2023 = 0	Costo 2024 = 0

Tabella E – Indicazione unità e costi di riferimento per la verifica dei limiti di cui alla tabella D.

In particolare riguardo ai limiti assunzionali su un totale di spesa per assunzioni pari ad € 443.241,80, euro 67.314,98 sono ascrivibili alle cessazioni ed euro 341.798,57 sono imputabili alla quota di assunzioni che trovano copertura sui Fondi MISE, **con applicazione della deroga di cui all'articolo 1, comma 512 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art. 1, comma 419, lett. a), L. 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1° gennaio 2017.**

Si riepiloga di seguito il totale Assunzioni T.I. nel triennio:

Categoria	Assunzioni
CAT B	1 (legge 68/99 oltre i limiti)
CAT C	3 (di cui 2 progressioni)
CAT D	12 (di cui 3 progressioni)
DIRIGENTE	1
TOTALE	17

Totale assunzioni 2022/2024

Le linee guida del PTFP indicano che nello spirito del miglior utilizzo delle risorse vadano indicate e valutate eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 2017. Dopo aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, mobilità interna ed esterna, il PTFP indicherà, nel rispetto dei criteri illustrati e del regime delle assunzioni le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuove personale con le modalità di cui all'articolo 35 del d.lgs. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge, tra cui quelle dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017.

In base a quanto sopra indicato, l'Agenzia sulla scorta dell'analisi delle professionalità esistenti individua, tra le disponibili, **tre elementi di valorizzazione delle professionalità interne ossia**

progressioni verticali, stabilizzazioni e premialità al servizio prestato, come di seguito meglio dettagliato:

1) La prima consiste nel ricoprire le seguenti figure professionali tramite **progressioni verticali** di unità pari al 50% delle posizioni a concorso esterno:

- N.2 - Assistente giuridico tecnico/contabile – Categoria C1
- N.3 - Specialista giuridico amministrativo – indirizzo giuridico - tecnico – Categoria D1

Riguardo alle verticalizzazioni, quindi, nel presente piano si è ritenuto di applicare quanto previsto dall'art.1-bis dell'art.52 del d.lgs. n.165/2001 come modificato dal d.l. n. 80 del 9 giugno 2021 che ha elevato la riserva *“di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno,”* con la precisazione che per procedere alle assunzioni relative alle progressioni verticali l’Agenzia provvederà a redigere apposito regolamento.

2) Considerato, inoltre, che attualmente l’Agenzia ha in essere contratti a Tempo Determinato frutto della precedente strategia di strutturazione dell’Agenzia quale Soggetto Aggregatore della Regione Abruzzo, la seconda strategia di valorizzazione dell’esperienza maturata da parte delle figure attualmente impiegate presso l’Area Committenza consiste nell’attivare **procedure di stabilizzazione** per le seguenti posizioni:

- N.1 - Istruttore amministrativo – contabile – Categoria C1
- N. 2 - Funzionario Amministrativo – Categoria D1

3) Ulteriore misura di valorizzazione del servizio prestato per l’Agenzia, nei limiti della normativa vigente, sarà la previsione nei bandi di **premierità legate al riconoscimento del servizio prestato anche mediante la riserva quote dei posti messi a concorso esterno**. Nelle nuove assunzioni, inoltre, verrà data **priorità al reclutamento di personale da assegnare alle funzioni essenziali di supporto** all’ordinaria amministrazione dell’Agenzia.

Di seguito, infine, si riporta lo schema relativo alle procedure assunzionali per il reclutamento di personale nel triennio 2022-2024:

NATURA	STABILIZZAZIONE	NUOVE ASSUNZIONI	PROGRESSIONI
CAT B		1	
CAT C	1	0	2
CAT D	2	9 *	3
DIRIGENTE		1 *	
TOTALE	3	11	5

* Prestazione di servizio in comando

Le seguenti tabelle, inoltre, rappresentano per ciascuna annualità la ripartizione dei costi per il triennio.

Personale in forza a tempo indeterminato al 01/01/2022

Questa è la rappresentazione del costo del personale in forza al primo gennaio 2022 assunto con contratto a tempo indeterminato:

Anno	Retribuzioni lorde	Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Totale
2021	522.949,19	41.768,10	163.198,75	2.457,00	730.373,05

A tale previsione vanno aggiunte le seguenti spese:

Buoni pasto erogati nel 2021 pari a Euro 8.330,00

Per un totale di euro: **738.703,05**

Proiezione dotazione organico al 31/12/2022

Comprensivo anche del costo dell'attuale personale in comando presso altre amministrazioni e del personale di cui ai Fondi MEF – Centrali Committenza

Categoria	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Dirigenti	45.260,77	13.940,32	3.847,17	226,3	1.603,82	64.878,38	3	194.635,14
D2	24.525,39	7.553,82	2.084,66	122,63	631	34.917,50	6	209.505,00
D1	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629	34.560,98	13	449.292,74
C2	22.183,22	6.832,43	1.885,57	110,92	603,82	32.754,00	4	131.016,00
C1	21.783,02	6.709,17	1.851,56	108,92	603,82	31.056,48	2	62.112,96
B2	20.919,73	6.443,28	1.778,18	104,6	580	29.825,78	1	29.825,78
B1	20.535,71	6.325,00	1.745,54	102,68	580	29.288,92*	1	29.288,92
						Totali*	17	1.105.676,54

*La spesa totale annua si determina in euro 1.105.676,54 al lordo della spesa per una figura Cat. B1 assunta ai sensi della L. 68/99. Si specifica che inoltre l'ulteriore spesa per la preesistente figura assunta ai sensi L.68/99 è stata prudenzialmente conteggiata nella spesa per la verifica del limite di spesa annua nonostante la stessa sia posta attualmente in comando ai sensi della L. 68/99 e attualmente in comando ai sensi dell'art. 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127
Euro 1.105.676,54 - 29.288,92 = **1.076.387,62**

Proiezione dotazione organico al 31/12/2023

Comprensivo anche del costo dell'attuale personale in comando presso altre amministrazioni e del personale di cui ai Fondi MEF – Centrali Committenza

Categoria	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Dirigenti	45.260,77	13.940,32	3.847,17	226,3	1.603,82	64.878,38	3	194.635,14

D2	24.525,39	7.553,82	2.084,66	122,63	631	34.917,50	6	209.505,00
D1	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629	34.560,98	15	518.414,70
C2	22.183,22	6.832,43	1.885,57	110,92	603,82	32.754,00	2	65.508,00
C1	21.783,02	6.709,17	1.851,56	108,92	603,82	31.056,48	3	93.169,44
B2	20.919,73	6.443,28	1.778,18	104,6	580	29.825,78	0	0,00
B1	20.535,71	6.325,00	1.745,54	102,68	580	29.288,92*	1	29.288,92
Totali*							30	1.110.521,20

*La spesa totale annua si determina in euro 1.110.521,20 al lordo della spesa per una figura Cat. B1 assunta ai sensi della L. 68/99. Si specifica che inoltre l'ulteriore spesa per la preesistente figura assunta ai sensi L.68/99 è stata prudenzialmente conteggiata nella spesa per la verifica del limite di spesa annua nonostante la stessa sia posta attualmente in comando ai sensi della L. 68/99 e attualmente in comando ai sensi dell'art. 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Pertanto Euro 1.110.521,20 - 29.288,92 = **1.081.232,28**

Proiezione dotazione organico al 31/12/2024

Comprensivo anche del costo dell'attuale personale in comando presso altre amministrazioni e del personale di cui ai Fondi MEF – Centrali Committenza

Categoria	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Dirigenti	45.260,77	13.940,32	3.847,17	226,3	1.603,82	64.878,38	3	194.635,14
D2	24.525,39	7.553,82	2.084,66	122,63	631	34.917,50	6	209.505,00
D1	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629	34.560,98	15	518.414,70
C2	22.183,22	6.832,43	1.885,57	110,92	603,82	32.754,00	2	65.508,00
C1	21.783,02	6.709,17	1.851,56	108,92	603,82	31.056,48	3	93.169,44
B2	20.919,73	6.443,28	1.778,18	104,6	580	29.825,78	0	0,00
B1	20.535,71	6.325,00	1.745,54	102,68	580	29.288,92	1	29.288,92
Totali							30	1.110.521,20

*La spesa totale annua si determina in euro 1.110.521,20 al lordo della spesa per una figura Cat. B1 assunta ai sensi della L. 68/99. Si specifica che inoltre l'ulteriore spesa per la preesistente figura assunta ai sensi L.68/99 è stata prudenzialmente conteggiata nella spesa per la verifica del limite di spesa annua nonostante la stessa sia posta attualmente in comando ai sensi della L. 68/99 e attualmente in comando ai sensi dell'art. 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Pertanto Euro 1.110.521,20 - 29.288,92 = **1.081.232,28**

Il quadro riepilogativo finale delle risorse necessarie per finanziare il piano assunzionale e la loro distribuzione per categorie e profili è riportato nella seguente tabella:

	QUADRO RIEPILOGATIVO RISORSE E DISTRIBUZIONE		Personale in servizio al 01/01/2022	Nuove Assunzioni Anno 2022	Nuove Assunzioni Anno 2023	Nuove Assunzioni Anno 2024	STABILIZZAZIONI 2022	PROGRESSION I 2022	PROGRESSION I 2023	PROGRESSION I 2024	
STRUTTURA DELL'INFORMATICA E TELEMATICA (art.3 del regolamento)	AREA INFORMATICA										
	SPECIALISTA TECNICO - INDIRIZZO INFORMATICO	CATEGORIA D	6								
	Specialista Tecnico - Indirizzo applicativo	CATEGORIA D	1								
	Specialista Tecnico - Indirizzo Documentale e Comunicazione	CATEGORIA D	1								
	Assistente Tecnico – Indirizzo informatico	CATEGORIA C	2					1			
	Collaboratore Tecnico –indirizzo informatico	CATEGORIA B	1								
		TOTALE	11								
	AREA AMMINISTRATIVA										
	ASSISTENTE GIURIDICO CONTABILE - INDIRIZZO CONTABILE	CATEGORIA C	3								
	FUNZIONARIO GIURIDICO CONTABILE	CATEGORIA D	0	1							
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B	1								
		TOTALE	4								
	DIRIGENZA										
	DRIGENTE TECNICO		1								
DRIGENTE AMMINISTRATIVO		1									
	TOTALE	2									
STRUTTURA DELLA COMMITTEENZA (art.3 del regolamento)	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	CATEGORIA D					2	1	1		
	SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D							1		
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	CATEGORIA C					1	1			
	SPECIALISTA FARMACISTA	CATEGORIA D		1							
	SPECIALISTA INGEGNERE CLINICO	CATEGORIA D		1							
	SPACIALISTATECNICO SANITARIO DI LABORATORIO	CATEGORIA D		1							
	INGEGNERE GESTIONALE	CATEGORIA D		2							
	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	CATEGORIA D		1*							
	PROJECT MANAGER	CATEGORIA D		1							
	SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D		1							
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B		1							
	ISTRUTTORE TECNICO	CATEGORIA C		1					1		
	DIRIGENZA										
	DRIGENTE AMMINISTRATIVO		0	1*							
	TOTALE GENERALE	17	11			3	2	3			

* Prestazione di servizio in comando