



# **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023**

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

## Sommario

PREMESSA: NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....	3
POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO .....	5
FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 .....	9

## **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, 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 prefate 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**

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.

Nello specifico, i valori di costo utilizzati da questa Agenzia da considerare sia come spesa in ingresso sia come spesa in uscita, sono stati determinati con riferimento al trattamento economico tabellare della categoria di riferimento per il comparto e per la dirigenza, secondo i vigenti CCNL di riferimento, con i relativi oneri sociali e fiscali.

<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>			
Categoria di riferimento	Costo potenziale unitario	Unità Previste	Spesa potenziale massima
B	27.753,99	4	111.015,96
C	31.115,61	20	622.312,20
D	33.791,97	21	709.631,37
<b>Totale Comparto</b>			<b>1.442.959,53</b>
Dirigenti	81.045,45	2	162.090,90
<b>Totale Dirigenza</b>			<b>162.090,90</b>
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>			<b>1.605.050,43</b>

Tabella "Spesa Potenziale Massima" con valori riferiti alle ultime contrattazioni nazionali

<b>ATTUALE SPESA DEL PERSONALE A T.I. SECONDO IMPUTAZIONI COSTO CCNL</b>	
Totale Comparto	481.421,79
Totale Dirigenza	162.090,9

Totale costo	643.512,69
--------------	------------

*Tabella Spesa personale comparto e dirigenza personale attualmente assunto a tempo indeterminato all'Agenzia, calcolato secondo i medesimi criteri della tabella precedente ed al netto degli oneri a carico sul fondo delle risorse decentrate.*

ATTUALE SPESA DEL PERSONALE A T.I. SECONDO IMPUTAZIONI COSTO CCNL	
Totale Comparto potenziale Pianta organica	1.442.959,53
Totale Comparto dotazione organica	481.421,79
Totale Dirigenza Pianta organica	162.090,90
Totale Dirigenza in organica	162.090,9
SPESA COSTO PERSONALE DOTAZIONE AGENZIA	643.512,69
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA</b>	1.605.050,43
<b>DIFFERENZA TRA SPESA POTENZIALE E COSTO ATTUALE</b>	<b>961.537,74</b>

*Tabella di confronto .*

I dati soprariportati fanno riferimento alla dotazione organica approvata con DDA ARIT n. 126 del 2010 e aggiornato secondo la DGR Abruzzo n.349/2018. Ciò premesso, il presente piano per il triennio 2021-2023 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 che vengono ricondotte e riassorbite nella nuova programmazione, tenuto conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative.

L'assunzione di personale avente qualifica dirigenziale presso le Amministrazioni locali trova attualmente la propria disciplina all'art. 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014 n. 90 recante *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*. Per l'effetto gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 80 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Del resto il comma 228 della Legge n. 208/2015 nel testo risultante dalle modifiche apportate da ultimo dall'art. 22, commi 1-bis e 2, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 trova applicazione solo per le assunzioni del personale dei livelli. La norma prevede, per il personale dei livelli, che *“Le Amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni [e cioè gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno], possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. ... omissis ...”*. Rinviando nel merito specifico della disciplina normativa cui sono

assoggettati gli strumenti di programmazione e pianificazione del fabbisogno del personale, nonché l'individuazione delle correlate risorse finanziarie si richiama sin d'ora il tenore letterale dell'art. 6, comma 3, il quale espressamente prevede che, in sede di adozione del piano dei fabbisogni del personale, l'Amministrazione *“indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...), nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione”*, fermo rimanendo che *“la copertura dei posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*. Da quanto brevemente riportato si evince la *“necessità che, in sede applicativa, l'Ente proceda a «quantificare in budget distinti le capacità assunzionali dell'una e dell'altra tipologia di personale, che pure andranno distintamente utilizzate in sede di eventuali assunzioni»* (Corte dei conti Lazio Deliberazione n. 21/2018/PAR). In definitiva in mancanza di resti assunzionali l'Ente deve adottare atti modificativi degli strumenti di reclutamento e gestione del personale dirigenziale non potendo colmare, in regime di alternatività, l'utilizzo di risorse finanziarie ab origine destinate a remunerare i rapporti di lavoro da instaurarsi con personale non dotato della qualifica dirigenziale. Riguardo i limiti Incarichi Dirigenziali Art. 19, D.Lgs. 165/ 2001 Per quanto riguarda le procedure volte al conferimento degli incarichi dirigenziali art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 rilevano sia ai fini della limitazione percentuale rispetto ai posti in dotazione organica dirigenziale di cui al medesimo articolo 19, D. Lgs. 165/2001, sia ai fini dell'art. 9, comma 28. del DL n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, in conformità alle indicazioni di cui alla deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 14/SEZAUT /2016).

Ciò premesso, il presente piano per il triennio 2021-2023 rappresenta l'aggiornamento del precedente approvato con DGR n. 349 del 24/05/2018 relativo al Piano delle Assunzioni 2018-2020 precisando quali parti non attuate dello stesso vengono ricondotte e riassorbite nella nuova programmazione, tenuto conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative.

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 n.1 seguente riporta lo stato delle cessazioni intervenute nell'ultimo quinquennio:

	CESSAZIONI	Aliquota	MARGINE	ASSUNZION I	
2014 (Cessati 2013)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2014
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	33.791,97 €	75%	25.343,98 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	67.583,94 €	75%	50.687,96 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	98.699,10 €	100%	98.699,10 €	0,00 €	2020
		<b>Tot.</b>	<b>174.731,03 €</b>	<b>0,00 €</b>	
			<b>Disponibilità</b>	174.731,03 €	
			<b>Riduzione per aumento P.O.</b>		
			<b>Margine residuo</b>	174.731,03 €	

**Tabella N. 1 Cessazioni quinquennio e calcolo delle capacità assunzionali ARIC 2020-2022**

L'abolizione dei limiti imposti dalla disciplina del turn over e le ulteriori cessazioni previste per il 2021 – a valere sul 2021- riportano in Tabella n.2 il quadro di sintesi:

Budget Assunzionale	% del turn over	Totali
Resti ex. art. 14 bis. comma 1, del d.l. 4/2019	75%	76.031,94
Budget 2020 (Cessazione 2019 personale di categoria)	100%	98.699,10
Budget 2020 (Cessazione 2020 personale di categoria)	100%	33.791,97

**Tabella N. 2 - Capacità assunzionale per Cessazioni ARIC 2020-2022**

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;

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

Personale in servizio al 31-12-2020 a tempo  
**Determinato**

Full-Time Det.	Categoria
	B
2	C
3	D
TOTALE = 5	

Personale assunto anno 2020 a tempo **Determinato**

Full-Time Det.	Part-Time Det.
	B
	C
	D
TOTALE = 1	

Il totale della spesa a tempo determinato nell'anno 2020 è di euro 184.587,29.

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;
- 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;

In particolare riguardo al limite del D.L. 78/2010 rispetto alle previsioni del presente Piano si riporta la seguente Tabella:

Spesa personale art.9 c.28 D.L.78/2010 (norma di principio x enti locali)		
Tipologia	Impegni 2009	Previsione spesa personale a tempo determinato anno 2020
Tempo determinato	0	184.587,29
Convenzioni	0	
Co.Co.Co.	1.768.841,48	
Altri rapporti	0	
Contratti di somministrazione		
<b>TOTALE</b>		<b>184.587,29</b>
Limite del 50% ai sensi art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010	<b>884.420,74</b>	Inferiore al limite per euro 699.883,45.

**Tabella N.3 Limite spesa personale art.9 c.28 D.L.78/2010**

Riguardo le precedenti annualità il costo al 31/12/2020 per il personale in forza sostenuto dall'Agenzia è pari a:

- a tempo indeterminato per euro 786.475,10
- a tempo determinato per euro 184.587,29

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 1.041.321,35** (valore medio con IRAP calcolato in base ai dati dei pagamenti come da relativi Bilanci);
- le capacità assunzionali di ARIC per l'esercizio 2021, è pari ad Euro 98.699,10 - relativamente alle cessazioni dell'anno 2019 - e ad Euro 76.031,93 relativamente ai resti assunzionali del quinquennio 2015/2019 e, per quanto concerne le capacità assunzionali derivanti dalle 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 2020-2022 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 2021-2023**

L'Agenzia prevede le seguenti unità organizzative:

- DIREZIONE GENERALE
- COMMITTENZA
- INFORMATICA E TELEMATICA
- AMMINISTRAZIONE E AFFARI GENERALI
- AUDIT E PROGRAMMAZIONE

La rilevazione del fabbisogno persegue l'obiettivo di individuare la consistenza numerica e le competenze professionali necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Agenzia. Tale ricognizione ha evidenziato che, per un funzionamento ottimale, l'Agenzia dovrebbe contare su non meno di 47 unità. Si tratta quindi di un fabbisogno pari a 24 unità di personale in più rispetto al personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020.

Rispetto alla composizione del personale tra le aree, è emersa la necessità di incardinare il personale per una definitiva strutturazione della Committenza e per consentire lo svolgimento delle attività proprie del 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 personale che possano garantire la funzionalità di tutte le soprarichiamate unità organizzative.

Le risorse del presente Piano trovano corrispondenza nelle risorse di bilancio nell'ambito delle capacità assunzionali derivate 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 310.000,00 annui.

In sintesi la Programmazione fabbisogni 2021-2023, 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 dei soggetti aggregatori è la seguente:

	2021	2021	2022		2023
Categoria	Unità costo	Unità costo	Unità di costo		Unità costo
B					1***
C	3 (1 progr)*	1	1		
D	3	4 (1 progr)**		2	
Dirigenti		1			
<b>Totale</b>	<b>€ 167.608,00</b>	<b>€ 244.492,00</b>	<b>€ 31.116,00</b>	<b>€ 67.584,00</b>	<b>€ 27.753,99</b>
* resto del 2020 + 100% dimissione di un Cat.C1 del 2020; ** una figura legge 68/99 in deroga ai limiti di spesa e quote assunzionali.					

**Tabella n.4 – Ripartizione per figure, spesa e imputazione dei fabbisogni: in rosso= copertura economica da cessazioni - in Blu = copertura da Fondi Mise per la piena funzionalità dei soggetti aggregatori.**

\* resto del 2020 + 100% dimissione di un Cat.C1 del 2020 (€ 208.523,00) una figura C nel 2021 deriva da progressione verticale. \*\* fondi Mise annuali, valore base € 318.000,0. Una figura D deriva dalla progressione verticale  
\*\*\* una figura legge 68/99 in deroga ai limiti di spesa e quote assunzionali.

In particolare riguardo ai limiti assunzionali su un totale di spesa per le nuove assunzioni pari a euro 543.840,00, 198.724,00 € sono ascrivibili alle cessazioni e 312.076,00 € 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. Riepilogando il totale Assunzioni T.I. nel triennio:

Categoria	Assunzioni
CAT B	1 (legge 68/99 oltre i limiti)
CAT C	5 (1 progressione)
CAT D	9 (1 progressione)
DIRIGENTE	1
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>

**Tabella n.5 – Totale assunzioni 2021/2023**

Le linee guida del PTFP indica che nello spirito del miglior utilizzo delle risorse si deve indicare e valutare 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, due elementi di valorizzazione delle professionalità interne per coprire le seguenti figure professionali:

- N.1 - Assistente giuridico contabile – Categoria C1
- N. 1 - Specialista giuridico amministrativo – indirizzo giuridico – Categoria D1

Tali assunzioni rispondono al limite previsto dalla normativa come dimostrato in nella tabella seguente:

Calcolo progressioni	Assunzioni	limite
CAT C	4	1,2 (1 progressioni)
CAT D	8	2,4 (2 progressione)

Tabella N.6 - Calcolo progressione la norma prevede che per il triennio 2020/2021 possano essere destinati alle **progressioni verticali** non più del 30% dei posti previsti come nuove assunzioni per ciascuna categoria

Per procedere alle assunzioni relative alle progressioni verticali l’Agenzia provvederà a redigere apposito regolamento.

Tenuto conto 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, in questa sede si individua una strategia di valorizzazione dell’esperienza maturata da parte delle figure attualmente impiegate presso l’Area Committenza mediante procedure di stabilizzazione, nello specifico le seguenti posizioni:

- N. 3 Specialista giuridico amministrativo – Categoria D1

In sintesi lo schema prevede la seguente organizzazione delle procedure assunzionali per il reclutamento dei bisogni di personale nel triennio 2021-2023

NATURA	STABILIZZAZIONE	NUOVE ASSUNZIONI	PROGRESSIONI
CAT B		<b>1</b>	
CAT C		3+1	1
CAT D	3	3+2	1
DIRIGENTE		1	
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>

Tabella N.7- Ipotesi schema procedurale In rosso= copertura economica da cessazioni - In Blu = copertura da Fondi Mise per la piena funzionalità dei soggetti aggregatori

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023**

		2021		2022		2023		
AREA SECONDO REGOLAMENTO	FIGURA	CATEGORIA	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO
<b>AMMINISTRAZIONE E AFFARI GENERALI</b>	Collaboratore Amministrativo	B						
	Assistente giuridico contabile - Indirizzo giuridico	C		1 (progressione)				
	Assistente giuridico contabile - Indirizzo economico	C		1				
	Specialista giuridico amministrativo - contabile	D		1				
	Specialista giuridico amministrativo	D						
<b>INFORMATICA E TELEMATICA</b>	Specialista Tecnico - Indirizzo informatico	D		2				
	Specialista Tecnico - Indirizzo Applicativo	D						
	Assistente informatico	C		1				
	Collaboratore Amministrativo	B						
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	Collaboratore Amministrativo	B						1 legge 68/99
<b>COMMITTENZA</b>	Collaboratore Amministrativo	B						
	Specialista giuridico amministrativo	D		1 (progressione) 1(mobilità)	2	2 (stabilizzazione)		
	Specialista giuridico amministrativo	D		1 (stabilizzazione)				
	Specialista Tecnico	D	1	1			1	
	Assistente giuridico amministrativo	C		1	1	1		
<b>AUDIT, PROGRAMMAZIONE</b>	Collaboratore Amministrativo	B						
	Assistente giuridico contabile - Indirizzo giuridico	C						

	Assistente giuridico contabile - Indirizzo economico	C						
	Specialista giuridico amministrativo - contabile	D						
<b>LIVELLO DELLA DIRIGENZA</b>	Dirigente Amministrativo			1				
	Dirigente Tecnico							

PROIEZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12 DI OGNI ANNO

COMPARTO		DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA AL 31/12/2021	
		T.I.	T.D.
<b>Profili professionali</b>			
<b>AREA INFORMATICA</b>			
SPECIALISTA TECNICO - INDIRIZZO INFORMATICO	CATEGORIA D	5+2	
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	
		<b>13</b>	
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>			
ASSISTENTE GIURIDICO CONTABILE - INDIRIZZO CONTABILE	CATEGORIA C	1+1	
ASSISTENTE GIURIDICO CONTABILE – INDIRIZZO GIURIDICO	CATEGORIA C	1+1(progressione)	
FUNZIONARIO GIURIDICO CONTABILE	CATEGORIA D	0+1	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B	1	
		<b>6</b>	
<b>AREA COMMITTENZA</b>			
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	CATEGORIA D	0+3 (mob. prog. stab)	3
SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D	1+1	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	CATEGORIA C	1+1	3
		<b>7</b>	<b>7</b>
<b>DIREZIONE GENERALE</b>			
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B	0	
		<b>0</b>	
<b>AUDIT PROGRAMMAZIONE</b>			
SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D	0	
Assistente Tecnico – Indirizzo gestione, monitoraggio e rendicontazione progetti regionali, nazionali e comunitari	CATEGORIA C	0	
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>26,5</b>	<b>7</b>

Con il segno + è indicato il numero delle assunzioni previste.

COMPARTO		DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA AL 31/12/2022	
Profili professionali		T.I.	T.D.
<b>AREA INFORMATICA</b>			
SPECIALISTA TECNICO – INDIRIZZO INFORMATICO	CATEGORIA D	7	
Specialista Tecnico – Indirizzo applicativo	CATEGORIA D	1	
Specialista Tecnico – Indirizzo Documentale e Comunicazione	CATEGORIA D	1	
Assistente Tecnico – Indirizzo informatico	CATEGORIA C	3	
Collaboratore Tecnico –indirizzo informatico	CATEGORIA B	1	
		<b>13*</b>	
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>			
ASSISTENTE GIURIDICO CONTABILE – INDIRIZZO CONTABILE	CATEGORIA C	2	
ASSISTENTE GIURIDICO – INDIRIZZO GIURIDICO	CATEGORIA C	2	
FUNZIONARIO GIURIDICO CONTABILE	CATEGORIA D	1	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B	(0 dopo progressione)	
		<b>5*</b>	
<b>AREA COMMITTENZA</b>			
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	CATEGORIA D	3+2(stab)	2
SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D	2	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	CATEGORIA C	1 (dopo progr)+1	2
		<b>9</b>	<b>5</b>
<b>DIREZIONE GENERALE</b>			
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B	0	
		<b>0</b>	
<b>AUDIT PROGRAMMAZIONE</b>			
SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D		
Assistente Tecnico – Indirizzo gestione, monitoraggio e rendicontazione progetti regionali, nazionali e comunitari	CATEGORIA C		

<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>27*</b>	<b>5</b>
<b>* IN CONSIDERAZIONE DEI POSTI CHE SI LIBERANO PER LE PROGRESSIONI E MOBILITA INTERNE</b>			

Con il segno + è indicato il numero delle assunzioni previste.

COMPARTO		DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA AL 31/12/2022	
		T.I.	T.D.
<b>Profili professionali</b>			
<b>AREA INFORMATICA</b>			
SPECIALISTA TECNICO - INDIRIZZO INFORMATICO	CATEGORIA D	7	
Specialista Tecnico - Indirizzo applicativo	CATEGORIA D	1	
Specialista Tecnico - Indirizzo Documentale e Comunicazione	CATEGORIA D	1	
Assistente Tecnico – Indirizzo informatico	CATEGORIA C	3	
Collaboratore Tecnico –indirizzo informatico	CATEGORIA B	1	
		<b>13*</b>	
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>			
ASSISTENTE GIURIDICO CONTABILE - INDIRIZZO CONTABILE	CATEGORIA C	2	
ASSISTENTE GIURIDICO CONTABILE – INDIRIZZO GIURIDICO	CATEGORIA C	2	
FUNZIONARIO GIURIDICO CONTABILE	CATEGORIA D	1	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B	0	
		<b>5*</b>	
<b>AREA COMMITTENZA</b>			
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	CATEGORIA D	5	0
SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D	2	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	CATEGORIA C	2	2
		<b>9</b>	<b>3</b>
<b>DIREZIONE GENERALE</b>			
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CATEGORIA B	0+1	
		<b>1</b>	
<b>AUDIT PROGRAMMAZIONE</b>			
SPECIALISTA TECNICO	CATEGORIA D*		
Assistente Tecnico – Indirizzo gestione, monitoraggio e rendicontazione progetti regionali, nazionali e comunitari	CATEGORIA C		
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>28*</b>	

* IN CONSIDERAZIONE DEI POSTI CHE SI LIBERANO PER LE PROGRESSIONI E MOBILITA INTERNE		
--	--	--

Con il segno + è indicato il numero delle assunzioni previste.