



Agenzia Regionale Abruzzo per la Committenza

SOGGETTO AGGREGATORE DELLA REGIONE ABRUZZO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

redatto ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

INDICE

1	PREMESSA	1
1.1	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	2
2	SITUAZIONE DEL PERSONALE	6
3	FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026	8
3.1	CAPACITÀ ASSUNZIONALE NEL TRIENNIO 2024-2026	9
3.2	COMPOSIZIONE DELL'AGENZIA PER IL TRIENNIO 2024-2026	10
3.3	QUADRO RIEPILOGATIVO DELLE RISORSE	12

1 PREMESSA

Il presente documento è adottato ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 39, comma 1 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 recante *“Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”* e dagli articoli 6, comma 2 e 6-ter del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”*, ed ha l'obiettivo di fornire uno strumento utile a perseguire un'ottimale distribuzione delle risorse umane presenti all'interno dell'Agenzia Regionale Abruzzo per la Committenza (di seguito anche *“AReACom”* o *“Agenzia”*), anche attraverso un'attuazione coordinata dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire il raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza e economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

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 *in primis* la L.R. Abruzzo n. 34/2016 abbia investito la Stessa di nuove funzioni e nuovi assetti organizzativi e più recentemente la nuova L.R. Abruzzo n. 25 del 6 giugno 2023 recante *“Riordino del comparto della committenza della Regione Abruzzo”* ne ha potenziato la governance e adeguato la forma giuridica agli scenari normativi ed organizzativi in continua evoluzione.

In tal contesto, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023-2025 rappresenta l'aggiornamento del precedente Piano delle Assunzioni 2022-2024, approvato con Deliberazione n. 46 del 2 settembre 2022.

Nel prosieguo del documento è descritta l'attuale consistenza ed articolazione della dotazione organica dell'Agenzia al fine di individuare eventuali vacanze e le modalità di copertura delle stesse sulla base delle esigenze organizzative e delle disponibilità finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.

In tal contesto, la nuova disciplina introdotta dall'art. 4, comma 3 del d. lgs. n. 75/2017 consente il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica quale *“contenitore”* rigido verso una configurazione variabile in coerenza con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della spesa potenziale, garantendo la neutralità finanziaria delle rimodulazioni.

In conformità con quanto previsto dalle *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”*, approvate con Decreto 8 maggio 2018, il presente Piano illustra le rimodulazioni sia qualitative che quantitative dell'attuale consistenza di personale dell'Agenzia sulla base dei fabbisogni emersi a seguito dell'entrata in vigore della L.R. Abruzzo n. 25 del 6 giugno 2023 recante *“Riordino del comparto della committenza della Regione Abruzzo”* al fine di rafforzare la struttura organizzativa e renderla coerente al mandato istituzionale che l'Agenzia stessa è chiamata ad assolvere.

In particolare, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 13, comma 3 della sopracitata Legge Regionale in virtù del quale l'Agenzia è considerata *“ente di nuova istituzione ai sensi dell'art. 9, comma 36 del d.l. 78/2018, convertito con modificazioni dalla l. 122/2010”*, i limiti assunzionali sono individuati dal sopracitato decreto secondo cui *“Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di*

accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine, gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'Amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze”.

Inoltre, 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 3 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.

1.1 Normativa di riferimento

Si riporta di seguito il quadro delle principali fonti normative di riferimento:

- il DPR n. 3 del 10 gennaio 1957 recante “*Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*”;
- la legge n. 449 del 27 dicembre 1997 recante “*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*” e s.m.i. e, in particolare:
 - l'articolo 39 comma 1, il quale stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni “*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio*” provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
 - comma 19, che prevede che le Regioni adeguino “*i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1*”;
- la legge n. 68 del 12 marzo 1999 recante “*Norme per diritto lavoro ai disabili*” e s.m.i.;
- il d. lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e s.m.i. e, in particolare,
 - gli articoli 6 e 6ter (in materia di organizzazione degli uffici e pianificazione dei fabbisogni di personale),
 - l'articolo 28 (accesso alla qualifica di dirigente di seconda fascia)
 - gli articoli 30 e 33 (in materia di mobilità)

- l'articolo 52 (disciplina delle mansioni)
- la legge n. 3 del 16 gennaio 2003 recante “*Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione*” e, in particolare:
 - l'art. 9, comma 1 il quale stabilisce che “*A decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti le modalità e i criteri con i quali le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione*”;
- la legge n. 296/2006 recante “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2007)*” e s.m.i. e, in particolare, l'articolo 1:
 - comma 557, il quale stabilisce che “*[...] gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: [...] b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*”;
 - comma 557-bis, il quale prevede che “*ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*”;
 - comma 557-quater, il quale stabilisce che “*ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”;
- la legge n. 244 del 24 dicembre 2007 recante “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2008)*” e s.m.i. e, in particolare, l'articolo 3, comma 101, che dispone che “*Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti*”

a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”;

- il d. lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i. e, in particolare, l'articolo 24, comma 1, il quale stabilisce che *“le Amministrazioni Pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni”;*
- il decreto-legge n. 78/2010 recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica” e s.m.i.;
- la legge 28 dicembre 2015, n. 208 e, in particolare, l'articolo 1, comma 512 come modificato dall'art. 1, comma 419, lett. a), L. 11 dicembre 2016, n. 232, che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017: *“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”;*
- il decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 recante “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio” convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 9, comma 1-quinquies, che stabilisce il divieto di effettuare assunzioni “a qualsiasi titolo” in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- il d. lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, l'art. 22, comma 15 che estende al triennio 2023-2025 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% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;

- il decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 pubblicato in GU – Serie generale n. 173 del 27/7/2018 recante “*Linee di indirizzo per la predisposizione fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*”;
- il parere del Ministero dell'Economia e della Finanza - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, prot. MEF - RGS - 45220 del 12 marzo 2021 recante “*Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*” convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113 e successive modifiche, ed in particolare l’art. 3, comma 1 che ha così sostituito il comma 1-bis dell'articolo 52 del decreto legislativo 165/2001:

“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un’ulteriore area per l’inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all’interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell’esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell’area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso all’area dall’esterno. All’attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;

- la L.R. Abruzzo n. 25 del 6 giugno 2023 recante “*Riordino del comparto della committenza della Regione Abruzzo*”.

2 SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di individuare il fabbisogno del personale dell’Agenzia per il triennio 2023-2025, si ritiene utile rappresentare un quadro complessivo dell’attuale dotazione organica.

In particolare, si riportano di seguito i dati della **dotazione organica del personale al 31.12.2023** con evidenziazione del costo.

Categoria	Dotazione organica	Retribuzione annua lorda
<i>Dirigenti</i>	2	233.808,72 €
<i>Area dei Funzionari e dell’Elevata qualificazione (ex D2)</i>	5	174.587,50 €
<i>Area dei Funzionari e dell’Elevata qualificazione (ex D1)</i>	2	67.594,20 €
<i>Area degli Istruttori (ex C2)</i>	5	158.079,80 €
<i>Area degli Istruttori (ex C1)</i>	1	31.056,48 €
<i>Area degli Operatori Esperti (ex B2)</i>	2	59.651,56 €
<u>TOTALE</u>	17	724.778,26 €

Tabella 1 - Rappresentazione della dotazione organica dell’Agenzia al 31.12.2022 e della spesa annua complessiva

In esecuzione della Programmazione dei fabbisogni di personale 2022-2024 (adottata con delibera n.38/2022 e rettificata con delibera 46/2022) si è provveduto con:

- la stabilizzazione di una unità dell’Area dei Funzionari e dell’Alta Qualificazione;
- la progressione verticale di un’unità dall’Area degli Istruttori (ex C2) all’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (ex D1);
- la progressione verticale di un’unità dall’Area degli Operatori Esperti (ex B2) all’Area degli Istruttori (ex C1).

Alla luce di quanto sopra evidenziato si dettaglia la **variazione della dotazione organica per l’anno 2023**, come di seguito riportato:

Categoria	Dotazione organica	Retribuzione annua lorda
<i>Dirigenti</i>	2	233.808,72 €
<i>Area dei Funzionari e dell’Elevata qualificazione (ex D2)</i>	5	174.587,50 €
<i>Area dei Funzionari e dell’Elevata qualificazione (ex D1)</i>	4	135.188,40 €
<i>Area degli Istruttori (ex C2)</i>	4	126.463,84 €
<i>Area degli Istruttori (ex C1)</i>	2	62.112,96 €
<i>Area degli Operatori Esperti (ex B2)</i>	1	29.825,78
<u>TOTALE</u>	18	761.987,20 €

Tabella 2 - Rappresentazione della dotazione organica dell’Agenzia e della spesa annua complessiva per l’anno 2023

Si evidenzia infine, a norma del combinato disposto dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001, che non sussistono attualmente situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia.

3 FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026



L'articolo 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che ciascuna Amministrazione indichi nel proprio Piano triennale dei fabbisogni "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".

La definizione della consistenza della dotazione organica ottimale per l'Agente dipende dunque, *in primis*, dal fabbisogno di conoscenze, competenze e capacità necessarie per sostenere la transizione digitale ed ecologica della Pubblica Amministrazione e relative a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

A ciò si aggiunge, altresì, la necessità per l'Agente di dotarsi di una struttura organizzativa che consenta di rispondere in maniera flessibile ed efficiente al mandato istituzionale che la stessa è chiamata a ricoprire in virtù degli obiettivi strategici assegnati, da ultimo, dalla L. R. 25/2023 a seguito del riordino del comparto della committenza regionale. In attuazione dell'art. 13 della sopra richiamata Legge Regionale, è in corso di adozione un proprio Regolamento di organizzazione e funzionamento che individua una nuova struttura organizzativa e funzionale così articolata:

Il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra nonché la piena operatività della nuova struttura organizzativa designata può essere realizzata solo a valle di un rafforzamento della dotazione organica dell'Agente. **Tanto premesso, il presente Piano illustra il valore di spesa potenziale massima sostenibile dall'Agente sulla base di una ricostruzione degli oneri corrispondenti al trattamento economico per categoria di unità di personale e ai relativi oneri a bilancio.**

Per l'attuazione del presente Piano si prevede di avviare procedure di reclutamento – interne e esterne e tramite mobilità – di risorse che possano garantire la funzionalità di tutte le unità organizzative

nonché l’attuazione di progressioni verticali quale misura di valorizzazione delle professionalità interne.

3.1 Capacità assunzionale nel triennio 2024-2026

La L.R. Abruzzo n. 25 del 6.6.2023 recante “**Riordino del comparto della committenza della Regione Abruzzo**” all’art. 13, comma 3 recita: “*Ai fini della presente legge, l’Agenzia è considerata ente di nuova istituzione ai sensi dell’art. 9, comma 36 del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010.*”

La norma prevede: “*Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall’istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine, gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all’approvazione da parte dell’amministrazione vigilante d’intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell’Economia e delle Finanze*”

Ne deriva un **limite assunzionale finanziario di euro 600.000**, pari al 50% dell’aumento dei finanziamenti regionali pari a euro 1.200.000 su base annua e un **limite numerico assunzionale di 9 unità**, distribuito come segue:

Categoria	Dotazione organica	Retribuzione lorda
<i>Dirigenti</i>	3	350.713,08 €
<i>Area dei Funzionari e dell’Elevata qualificazione (ex DI)</i>	4	135.188,4 €
<i>Area degli Istruttori (ex CI)</i>	3	93.169,44 €
<u>TOTALE</u>	10	579.070,92 €

Tabella 3 - Rappresentazione delle nuove assunzioni per il triennio 2023-2025

Si prevedono altresì ulteriori due progressioni verticali in deroga, in aderenza al prescritto limite dello 0,55% del monte salari 2018, come risultante dalle tab. 12 e 13 del Conto Annuale del Personale del medesimo esercizio.

<i>Tab 12</i>	509.897 €
<i>Tab 13</i>	81.132 €
<i>Monte Salari</i>	591.029 €
<i>0,55%</i>	3.251 €

Detto importo consente la progressione di **un’unità da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori** e di **un’unità da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione**. Il parametro per verificare la compatibilità è la differenza di costo tra le categorie riportata nella tabella G del vigente contratto.

Categoria	Dotazione organica	Differenza di costo
<i>Da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori</i>	1	1.230,70 €
<i>Da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione</i>	1	2.181,14 €
<u>TOTALE</u>	2	3.411,84 €

Tabella 4 - Rappresentazione delle nuove progressioni per il triennio 2023-2025

Ne risulta il seguente costo totale che rispetta il limite assunzionale sia di costo (€ 600.000,00) che di unità di personale (60% dotazione organica attuale):

Categoria	Importo
Costo assunzioni (10 unità inferiore al 60% di 18 dotazione organica)	579.070,92 €
Costo progressioni in deroga	3.411,84 €
TOTALE	582.482,76 €

Tabella 5 – Limite della capacità assunzionale dell’Agenzia

3.2 Composizione dell’Agenzia per il triennio 2024-2026

Rispetto agli elementi trattati, si rappresenta il prospetto di riepilogo relativo alla **dotazione organica dell’Agenzia previsto per il 2024**:

	Categoria	Categoria		Retribuzione	
		Tecnico	Ammin.	Spesa annua / FTE	Spesa annua / complessiva
Dirigenti	Dirigente	2	3	116.904,36 €	584.521,80 €
Funzionario	D2 <i>Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (ex D2)</i>	4	0	34.917,50 €	139.670,00 €
	D1 <i>Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (ex D1)</i>	4	6	33.797,10 €	337.971,00 €
Collaboratore	C2 <i>Area degli Istruttori (ex C2)</i>	2	1	31.615,96 €	94.847,88 €
	C1 <i>Area degli Istruttori (ex C1)</i>	0	6	31.056,48 €	186.338,88 €
	B2 <i>Area degli Operatori Esperti (ex B2)</i>	0	0	29.825,78 €	-
TOTALE		12	16	-	1.343.349,56 €

Tabella 6 – Previsione dotazione organica e spesa annua dell’Agenzia per il 2024

Rispetto a quanto sopra riportato si specifica che la copertura di spesa per € 1.343.349,56 è garantita dalle seguenti fonti finanziarie:

- € 582.482,76 dalla L.R. Abruzzo n.25 del 6.6.2023 (€ 1.200.000,00)
- € 760.866,80 dalle spese di funzionamento ex L.R. 25/2000 (€ 1.146.100,88) e L.R. 34/2016 (€ 406.011,45)

Per un quadro di sintesi si evidenzia di seguito un dettaglio della composizione organica dell’Agenzia suddiviso per:

- numero di figure professionali attualmente impiegate **per un totale di 18 unità**,
- numero di figure professionali derivanti da nuove assunzioni (*in VERDE*) **per un totale di 10 unità**,
- numero di figure professionali derivanti da progressioni (*in GIALLO*) **per un totale di 2 unità**.

		Categoria		Importo		
		Tecnico	Ammin.	Spesa annua/FTE	Spesa annua/ complessiva	
Dirigenti	Dirigente	1+ 1	1+ 2	116.904,36 €	584.521,80 €	
Funzionario	D2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D2)	4	0	34.917,50 €	139.670,00 €
	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D1)	2+ 2	3+ 2+1	33.797,10 €	337.971,00 €
Collaboratore	C2	Area degli Istruttori (ex C2)	2	1	31.615,96 €	94.847,88 €
	C1	Area degli Istruttori (ex C1)	0	2+ 3+1	31.056,48 €	186.338,88 €
	B2	Area degli Operatori Esperti (ex B2)	0	0	29.825,78 €	- €
TOTALE			12	16	-	1.343.349,56 €

Tabella 7 – Dettaglio dotazione in organico, progressioni e nuove assunzioni

Da ultimo, si evidenzia che nell'anno 2024 si avranno tre cessazioni per effetto di progressioni verticali e dimissioni volontarie di cui:

- n.1 da Area degli Operatori Esperti (ex B2) derivante da progressione
- n.1 da Area degli Istruttori (ex C1) derivante da progressione
- n.1 da Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D2) derivante da dimissioni

Ne deriva la possibilità di prevedere nell'anno 2025 un'ulteriore progressione verticale nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (profilo tecnico)

Si precisa, inoltre, che la progressione verticale prevista per l'anno 2024 nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (profilo amministrativo) è stata indicata nella tabella 7 nonché nel quadro riepilogativo di cui al successivo paragrafo 3.3 soltanto ai fini di rappresentare la progressione stessa mentre la selezione sarà aperta ad entrambi i profili (tecnico ed amministrativo).

3.3 Quadro riepilogativo delle risorse

Infine, si rappresenta il **quadro riepilogativo delle risorse necessarie per finanziare il piano assunzionale** e la loro distribuzione per categorie e profili:

	QUADRO RIEPILOGATIVO RISORSE E DISTRIBUZIONE		TOTALE	Personale attualmente in servizio	Nuove Assunzioni Anno 2023	Nuove Assunzioni Anno 2024	Nuove Assunzioni Anno 2025	Progressioni 2023	Progressioni 2024	Progressioni 2025
STRUTTURA DELL' AGENZIA REGIONALE DELL' ABRUZZO PER LA COMMITTENZA	AMMINISTRAZIONE, FINANZA, CONTROLLO E PERSONALE									
	DIRIGENTE			1						
	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D2								
	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D1				1			1	
	Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C2		1						
	Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C1				1			1	
	Area degli Operatori	CATEGORIA EX B2		1						
		TOTALE		5	3		2		2	
	AFFARI GENERALI, LEGALI E CONTENZIOSO									
	DIRIGENTE						1			
	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D2								
	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D1					1			
	Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C2		1						
	Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C1					1			
	Area degli Operatori	CATEGORIA EX B2								
		TOTALE		4	1		3			
	PROGRAMMAZIONE, PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO DEGLI APPROVIGIONAMENTI									
	DIRIGENTE						1			
	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D2		1						
	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D1		1			1			
	Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C2								
Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C1		1			1				

QUADRO RIEPILOGATIVO RISORSE E DISTRIBUZIONE		TOTALE	Personale attualmente in servizio	Nuove Assunzioni Anno 2023	Nuove Assunzioni Anno 2024	Nuove Assunzioni Anno 2025	Progressioni 2023	Progressioni 2024	Progressioni 2025
Area degli Operatori	CATEGORIA EX B2								
	TOTALE	6	3		3				
SERVIZI DIGITALI, INFRASTRUTTURALI CLOUD, SECURITY E ACQUISTI ICT									
DIRIGENTE									
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D2		1						
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D1		3						
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D1		1						1
Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C2		2						
Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C1								
Area degli Operatori	CATEGORIA EX B2								
	TOTALE	7	7						
ACQUISTI CENTRALIZZATI									
DIRIGENTE									
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D2				1				
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	CATEGORIA EX D1		3		1				
Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C2								
Area degli Istruttori	CATEGORIA EX C1		1						
Area degli Operatori	CATEGORIA EX B2								
	TOTALE	6	4		2				
	TOTALE	28							