



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2023 - 2025

Sommario

Premessa e quadro normativo	1
1. Consistenza della dotazione organica vigente	2
2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione.....	5
3. Dinamica delle cessazioni del personale	10
4. Determinazione della capacità assunzionale	12
5. Il personale comandato	14
6. Rimodulazione della dotazione organica.....	15
7. Politiche assunzionali e del personale da attuare	18
8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari.....	23

Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2023/2025 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale precedentemente adottata con D.G.R. n. 521 del 3/6/2021.

Il piano triennale dei fabbisogni si sviluppa in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e in armonia con gli obiettivi definiti nel piano della performance. La programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale ed in particolare:

- dell'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

- dell'articolo 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 per quanto attiene alla 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;

- del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che all'articolo 3 rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" prevede, al comma 5 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di spesa complessivamente corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2018. La stessa normativa consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Inoltre, il successivo comma 6 dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale, date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

- del DM del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, di adozione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

- della L. 27/12/2017, n. 205 che all'art. 1, comma 793 stabilisce che il trasferimento del personale della Province avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale;

- della L. 30/12/2018 n. 145 che all'art.1 comma 258 stabilisce che, nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 ,

convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 , ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- del D.L. 28/01/2019, n. 4, che all'art. 12, comma 3-bis stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell' articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 , sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato.

Si precisa che per l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro non è applicabile la normativa prevista dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58, all'articolo 33 che ha introdotto il superamento delle regole fondate sul turn-over basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano, si assumono a riferimento i seguenti valori riportati per ciascuna categoria e di seguito riportati, aggiornati per la dirigenza con i nuovi valori del trattamento economico fisso previsti dal CCNL del 17.12.2020.

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	63.051,48
D3	37.566,26
D1	32.681,79
C	30.033,52
B3	28.138,08
B1	26.621,49

**valori tabellari della posizione economica di ingresso comprensivi degli oneri a carico dell'ARPAL e IRAP*

Tab. n. 1 – Valore costo retributivo

1. Consistenza della dotazione organica vigente

Preliminarmente, si fa presente che, in sede di prima istituzione dell'Agenzia, con DGR 1220 del 29.10.2018 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2020, successivamente aggiornato con DGR 563 del 6.5.2019, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica come nella seguente tabella:

Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
	D3 (ad esaurimento)	D		B3	B1		
5	5	71*	129**	32	9	2	253

Tab.n. 2 – Dotazione organica in sede di prima istituzione dell'ARPAL (DGR 1220/2018 e 563/2019)

*Categoria D: n. 8 a tempo determinato da assumere con le risorse del PON Inclusionione

**Categoria C n. 15 a tempo determinato di cui n. 10 da assumere con le risorse del POC SPAO

La determinazione della dotazione organica in fase di istituzione dell'Agenzia tiene conto del trasferimento, disposto con D.G.R. n. 713 del 25/06/2018, del personale previsto dall'art. 49, rubricato "Norme transitorie", della L.R. 1/2018 e ss.mm. e ii, ed in particolare:

- dal comma 4, relativamente al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle Amministrazioni provinciali di Perugia e di Terni a valere sulle risorse previste dall'art. 1, commi 794 e 797 della L. 27/12/2017, n. 205. Per tale personale il precedente comma 793 ha stabilito che il trasferimento avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale. Nell'ambito di tale contingente e a valere sulle medesime risorse, nel corso del 2018 è stata effettuata la stabilizzazione di n. 47 unità di categoria C provenienti dalla Provincia di Perugia, con determinazione dirigenziale n. 365 del 30.10.2018 in ottemperanza delle procedure di cui all'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017 ed in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente come stabilito dal comma 796 della L. 27/12/2017, n. 205;
- dal comma 5, per il personale, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale addetto alle attività in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale con contestuale decremento della dotazione organica della Regione Umbria e a valere sulle risorse previste dall'art. 48, comma 1, lett. b) della LR n. 1/2018.

Con DGR n. 512 del 03.06.2021 di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 si è provveduto, in applicazione dell'articolo 1 comma 258 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, alla rimodulazione della dotazione organica Arpal, al fine dell'inserimento delle unità di personale da assumere con le risorse e per le finalità del Piano straordinario di potenziamento. La nuova dotazione organica prevista dalla DGR n. 512 del 03.06.2021 è la seguente

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
		D3	D1		B3	B1		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364

Tab.n. 3 – Rimodulazione della Dotazione organica effettuata con il PTFP 21/23

Sulla base delle indicazioni delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, l'impostazione della dotazione organica non più come “contenitore” rigido storicizzato che condiziona in ragione dei posti disponibili la definizione delle politiche, piuttosto la dotazione organica diviene un “paradigma flessibile” che si sostanzia in un valore finanziario di spesa, e quindi in una dotazione di spesa massima potenziale che in combinazione con i limiti e tetti di spesa del personale, può essere utilizzato come strumento programmatico, modulabile e flessibile, fermo restando la neutralità finanziaria di ogni successiva rimodulazione rispetto al valore finanziario espresso con riguardo alla dotazione vigente. Ciò stante, nel seguente prospetto è evidenziata la spesa massima potenziale determinata a partire dalla dotazione organica esistente che viene assunta a parametro di riferimento, data dal costo del trattamento economico relativo alle posizioni ad oggi presenti moltiplicato per il numero delle posizioni, da assumere a valore finanziario non valicabile per ogni successiva rimodulazione nel rispetto delle specifiche disposizioni applicabili relative ai tetti di spesa del personale:

	Dirigenza	Categoria D		Cat. C	Categoria B		Cat.A	Totale posiz.ni	Totale spesa
		D3	D1		B3	B1			
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364	
Valori unitari	63.051,48	37.566,26	32.681,79	30.033,52	28.138,08	26.621,49	23.404,24		
Totale spesa	315.257,40	150.265,04	3.562.315,11	5.526.167,68	900.418,56	772.023,21	23.404,24		11.249.851,24

Tab.n. 4 – Determinazione del valore di spesa relativa alla dotazione organica attuale

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione

Con riferimento al personale del comparto, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (DGR 512/2021 e successivi aggiornamenti/integrazioni) ha previsto le procedure di seguito elencate:

Procedure di mobilità

- attivazione di procedure di avviso pubblico di mobilità finalizzate all'acquisizione, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, a parziale copertura turn over. Con determinazione dirigenziale n. 277 del 17.03.2021 è stato approvato un avviso di mobilità per vari profili come di seguito indicato:

cat D n. 4

cat C n. 4

cat B3 n. 2,

con riserva, prevista dal PTFP 2021/23, della facoltà di utilizzare le graduatorie all'esito dell'avviso per esigenze successive riferite agli stessi profili o posizioni lavorative entro un anno dalla approvazione delle stesse.

Con D.D. n. 1114 del 28/09/2021 si è proceduto all'assunzione di complessive 10 unità, con decorrenza 1/9/2021 e 1/10/2021. Nel mese di dicembre 2021 un dipendente di categoria C si è dimesso. Pertanto, la situazione complessiva delle assunzioni mediante mobilità tra enti e della relativa imputazione sulla capacità assunzionale, è descritta nella seguente tabella:

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
B3	2		
C	2	6	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D	0	2	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 5 – Esito avviso di mobilità - anno 2021

Stabilizzazioni n. 18 unità di personale assunte a tempo determinato

Nell'ambito del Piano di potenziamento straordinario dei centri per l'impiego, il D. L. n. 4/2019 autorizza, all'art. 12 comma 3bis, le Regioni o le agenzie che gestiscono i servizi per il lavoro ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2021, unità di personale fra cui comprendere la stabilizzazione di quelle reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017.

Arpal Umbria nel corso del 2019 ha assunto, a valere sulle risorse POC SPAO e PON Inclusionione di cui all'accordo del 21.12.2017, n. 18 unità di personale di cat. C attingendo, previa convenzione, alle graduatorie della Provincia di Perugia in corso di validità per l'assunzione a tempo indeterminato di Tecnici per l'inserimento lavorativo e di Tecnici per le politiche attive del lavoro.

Con determinazione direttoriale n. 1293 del 18/11/2021 è stata autorizzata l'assunzione a tempo indeterminato e pieno, a decorrere dall'1 gennaio 2022, delle n. 18 unità di personale, dipendenti Arpal a tempo determinato, di categoria C. Si precisa che per un dipendente non si è perfezionata la procedura di stabilizzazione. Tali assunzioni, ai sensi della L. 30/12/2018 n. 145, art.1 comma 258 non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
C	0	17	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 6 – Esito stabilizzazioni del personale assunto a valere sulle risorse POC SPAO e PON Inclusionione

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, il PTFP 2021/23 ha previsto l'attivazione delle seguenti procedure di assunzione a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999:

	Perugia	Terni	Totale
Disabili: art. 1 L.68/99	5	2	7
Categorie protette: art. 18 L.68/99	1	1	2
Totale	6	3	9

Tab. n. 7 – PTFP 21/23 - Procedure di assunzione da attivare a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

In base agli esiti dei prospetti informativi inviati successivamente all'adozione del PTFP 21/23 sono emerse ulteriori scoperture. Le procedure espletate e in via di espletamento, a copertura degli obblighi prevista dalla normativa in oggetto, state riepilogate nel seguente prospetto:

Categoria articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
B1- art. 1	2021	operatore	TR	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1- art. 1	2022	operatore	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 1	2022	Esecutore tecnico	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2022	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 8 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

Il D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, dispone, all'art. 3 comma 6, che le limitazioni relative alle assunzioni di personale date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo. Pertanto le previste assunzioni a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/99 non sono da computare nella capacità assunzionale di Arpal.

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
B1	0	14	Categorie protette (D.L. 90/2014-art.3 c.6)

Tab. n.9 - Esito delle procedure di assunzione da attivare a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

Dirigenza

Con riferimento al personale della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (DGR 512/2021 e successivi aggiornamenti/integrazioni) non prevede azioni da intraprendere.

Progressioni verticali

Il PTFP 21/23 prevede l'attivazione di procedure selettive riservate al personale di ruolo dell'Agenzia finalizzate a valorizzare le professionalità interne, entro il limite del 30% dei posti previsti per ciascuna categoria nel piano del fabbisogno come nuove assunzioni, ai sensi dell'art.22 c.15 del D.Lgs. 25/5/2017 n.75 modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8.

Si precisa che le progressioni verticali consentite dal D.lgs. 75/2017 incidono sul tetto di spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore ma valgono come assunzioni vere e proprie e quindi consumano integralmente, per il valore della categoria e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione, la capacità assunzionale.

Con D.D. n. 1384 del 15/11/2022 è stato adottato il regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria mentre con D.D. 1385 del 15/11/2022 si è proceduto all'adozione degli avvisi per un numero di posti di seguito indicato:

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
C	16	0	
D1	11	0	

Tab. n. 10 - Numero progressioni verticali bandite

Le progressioni verticali previste dal PTFP 21/23 sono svolte con l'applicazione della disciplina del CCNL Funzioni locali del comparto 2016-2018 in quanto bandite prima della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL. Entro il mese di marzo 2023 si procederà all'approvazione delle graduatorie e al passaggio alla categoria superiore dei dipendenti risultati vincitori.

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

Il PTFP 21/23 ha previsto per il 2021 l'attivazione di n. 2 concorsi pubblici in attuazione del piano di potenziamento dei centri per l'impiego e dei servizi per il lavoro con profili professionali individuati sulla scorta dell'analisi effettuata dal gruppo tecnico di lavoro della Conferenza delle Regioni in merito alle procedure di assunzione del personale dei centri per l'impiego, per le seguenti unità di personale:

Categoria	Profilo professionale	Numero assunzioni previste
C	Operatore del mercato del lavoro	55
D1	Esperto mercato del lavoro	37

Tab. n. 11 – Concorsi pubblici banditi nell’ambito del PPS - anno 2021

Nel corso del 2021 sono stati approvati e inviati alla GURI per la pubblicazione i seguenti avvisi pubblici di selezione:

- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2021, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 37 unita’ di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di “Esperto del mercato del lavoro” – CCNL Comparto Funzioni Locali categoria professionale D – parametro tabellare iniziale D1.
- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2021, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 55 unita’ di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di “Operatore del mercato del lavoro” – CCNL Comparto Funzioni Locali categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1.

Nel corso del 2022 sono state espletate le procedure concorsuali che si sono concluse nel mese di gennaio 2023. Le assunzioni disposte nell’ambito dei due bandi di concorso sono riepilogate nel prospetto seguente:

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
C	0	40	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D	0	37	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 12 – Assunzioni disposte nell’ambito del PPS (bandi di concorso nn. 1 e 2/2021)

Per quanto riguarda la categoria C, si fa presente che nonostante siano state esaurite le graduatorie si è registrato un minor numero di assunzioni, pari a 15, rispetto a quelle previste dal PTFP 21/23.

Le assunzioni effettuate nel corso del 2022 e quelle che saranno effettuate nel corso del 2023 sulla base dei dati in possesso alla data di redazione del presente piano sono riepilogate nel seguente prospetto:

Categoria/anno assunzione	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
C – anno 2022	0	7	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D - anno 2022	0	3	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
C – anno 2023	0	34	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D – anno2023	0	33	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 13 – Assunzioni effettuate e da effettuare nell'ambito del PPS (bandi di concorso nn. 1 e 2/2021)

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Con D.D. n. 164 del 16.02.2021 e con successiva D.D. n. 1325 del 4.11.2022 sono state effettuate due distinte prese d'atto delle ricognizioni del personale cessato rispettivamente per gli anni 2018-2020 e 2021-2022 che determinano altrettante scoperture nella dotazione organica iniziale. Ai fini della redazione del presente Piano tali cessazioni sono riepilogate nei prospetti seguenti, distintamente per la dirigenza e il comparto, comprendendo anche l'annualità 2023 con valori stimati sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale e l'anno 2018 al fine della successiva determinazione dei posti vacanti:

Posizione Giuridica	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale	di cui ultimo quinquennio
D3	0	0	1	0	1	1	3	3
D1	2	2	4	3	3	2	16	14
C	4	3	4	3	5	16	35	31
B3	0	1	6	3	2	3	15	15
B1	0	0	1	2	1	0	4	4
A	1	0	0	1	0	0	2	1
Totale	7	6	16	12	12	22	75	68

Tab. 14 -Cessazioni comparto

Posizione Giuridica	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale	0	1	0	0	0	0	1	1

Tab. 15 -Cessazioni dirigenza

Nell'ambito della dirigenza non si rilevano cessazioni per mobilità.

Al fine della determinazione della capacità assunzionale occorre considerare che:

- per effetto dell'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 il personale trasferito per mobilità ex art. 30 del Dlgs 165/2000 non viene computato ai fini della capacità assunzionale.
- per effetto dell'art. 3 comma 6 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, anche il personale cessato appartenente alle categorie protette ex L. 68/1999 non viene computato ai fini della capacità assunzionale, in quanto non contabilizzato come consumo della medesima in sede di assunzioni programmate.

Nelle tabelle che seguono, si fornisce la ricognizione della cessazione di personale utile al fine del computo della capacità assunzionale:

Posizione Giuridica	2019	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo
Dirigente	1	0	0	0	0	1
Totale	1	0	0	0	0	1

Tab. 16 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Posizione Giuridica	2019	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo
D3	0	1	0	1	1	3
D1	2	4	3	3	2	14
C	2	4	1	3	12	22
B3	0	6	3	2	3	14
B1	0	1	2	1	0	4
A	0	0	1	0	0	1
Totale	4	16	10	10	18	58

Tab. 17 -Cessazioni comparto utile per la determinazione della capacità assunzionale

4. Determinazione della capacità assunzionale

Oltre ai resti assunzionali, la capacità assunzionale è determinata, come previsto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nell'importo pari al 100% delle cessazioni utili, prendendo come riferimento i dati contenuti nei prospetti precedenti, a decorrere dall'annualità 2020 come da tabelle seguenti:

Posizione Giuridica	Cessazioni 2019	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3		37.566,26	-
D1	2	32.681,79	65.363,58
C	2	30.033,52	60.067,04
B3	0	28.138,08	-
B1		26.621,49	-
A		25.185,05	-
Totale	5		125.430,62

Tab. n. 18 - Capacità assunzionale anno 2020 (100% cessazioni utili 2019) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3	1	37.566,26	37.566,26
D1	4	32.681,79	130.727,16
C	4	30.033,52	120.134,08
B3	6	28.138,08	168.828,48
B1	1	26.621,49	26.621,49
A		25.185,05	-
Totale	16		483.877,47

Tab. n. 19 - Capacità assunzionale anno 2021 (100% cessazioni utili 2020) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2021	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3	3	37.566,26	112.698,78
D1	1	32.681,79	32.681,79
C	3	30.033,52	90.100,56
B3	2	28.138,08	56.276,16
B1	1	26.621,49	26.621,49
A	0	25.185,05	-
Totale	10		318.378,78

Tab. n. 20 - Capacità assunzionale anno 2022 (100% cessazioni utili 2021) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2022	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3	1	37.566,26	37.566,26
D1	3	32.681,79	98.045,37
C	3	30.033,52	90.100,56
B3	2	28.138,08	56.276,16
B1	1	26.621,49	26.621,49
A	0	25.185,05	-
Totale	9		308.609,84

Tab. n. 21 - Capacità assunzionale anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

Nel corso del 2023 sono previste ulteriori collocamenti a riposo per "quota 100" o per raggiunti limiti di età utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale come da precedente prospetto. Ai sensi all'articolo 3 del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità anche le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni mediante consumo della relativa capacità assunzionale possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Posizione Giuridica	Cessazioni 2023 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
D3	1	37.566,26	37.566,26
D1	2	32.681,79	98.045,37
C	12	30.033,52	360.402,24
B3	3	28.138,08	84.414,24
B1	0	26.621,49	0,00
A	0	25.185,05	0,00
Totale	17		547.746,32

Tab.n. 22 – Stima cessazioni 2023

Per quanto riguarda la dirigenza la capacità assunzionale è determinata dall'unica cessazione registrata nell'anno 2020:

Posizione Giuridica	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Dirigenti	1	66.119,30	66.119,30

Tab. n. 23 - Capacità assunzionale dirigenza (100% cessazioni utili 2019)

Il totale della capacità assunzionale, al lordo degli utilizzi, utile per il presente PTFP, è determinata nel seguente prospetto. Si precisa che è consentito il cumulo della capacità assunzionale del comparto e della dirigenza anche sulla base di quanto indicato nella deliberazione della Corte dei Conti – sezione autonomie N. 17/SEZAUT/2019/QMIG:

Cessazioni	2019	2020	2021	2022	2023	Totale in euro
Comparto	125.430,62	483.877,47	318.378,78	308.609,84	547.746,32	1.784.043,03
Dirigenza	0,00	66.119,30	0,00	0,00	0,00	66.119,30
TOTALE	125.430,62	549.996,77	318.378,78	308.609,84	547.746,32	1.850.162,33

Tab. n. 24 - Totale capacità assunzionale maturata dalle cessazioni al lordo degli utilizzi

Ai fini della determinazione dei resti assunzionali, necessari per individuare l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile, occorre detrarre gli utilizzi effettuati negli anni di riferimento.

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Capacità disponibile (A)	125.430,62	549.996,77	318.378,78	308.609,84	
Consumo capacità assunzionali:					
Anno 2019 - trasformazione di n. 7 contratti part time – cat D da n. 25 ore a 36		69.902,62			69.902,62
Anno 2019 - trasformazione di n. 2 contratti part time – cat C da n. 30 ore a 36		10.011,17			10.011,17
Anno 2020 – Assunzione di n. 1 dirigente		66.119,30			66.119,30
Anno 2021 - Assunzione di n. 1 dirigente			66.119,30		66.119,30
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. B (n. 2)			56.276,16		56.276,16
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. C (n. 2)			60.067,04		60.067,04
Totale consumo capacità assunzionale (B)	0,00	146.033,09	182.462,50	308.609,84	
Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)	125.430,62	403.963,68	135.916,28	308.609,84	973.920,42
(D) Capacità assunzionale stimata anno in corso (2023)					547.746,32
(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile					1.521.666,74

Tab. n. 25 – Determinazione della capacità assunzionale utilizzabile

5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il ricorso all'utilizzazione in comando di personale di altre pp.aa. si fa presente che con DGR n. 139 del 3 marzo 2021 e successivi accordi anche con il personale interessato, è stato disposto il

trasferimento ai sensi dell'art. 30 comma 5 del dlgs 165/2001 in comando di n. 3 unità di personale dell'Agenzia Umbra Ricerche dal 01.04.2021 presso Arpal Umbria per la durata di un anno con possibilità di proroga avvenuta determinazione direttoriale Arpal n. 337 del 24/03/2022 per un ulteriore anno fino al 31 marzo 2023.

I comandati in Arpal, di provenienza AUR, sono:

- n. 1 cat. B
- n. 2 cat. D.

Nel frattempo è intervenuta la D.G.R. n. 1414 del 28/12/2022 che ha disposto il trasferimento diretto nell'organico di Arpal Umbria di 1 unità di categoria B e una unità di categoria D.

Pertanto, dal 2023, fino al 31 marzo, resta una unità di categoria D in posizione di comando in entrata.

Per quanto riguarda i comandi dei dipendenti ARPAL presso altre amministrazioni, si rappresente la seguente situazione:

- n. 1 cat. C presso il Ministero dell'economia e delle finanze- Commissione tributaria regionale dell'Umbria;
- n. 1 cat. D presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

6. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica approvata con DGR n. 512 del 03.06.2021 deve essere rivalutata alla luce:

- della rimodulazione, per quanto attiene le posizioni della categoria D, a seguito delle cessazioni di personale presente nelle posizioni ad esaurimento di D3, così come previsto dal CCNL Funzioni locali 21/5/2018;
- della riorganizzazione degli uffici operata dalla Giunta regionale nel corso del 2022 con DGR n. 351 del 13/04/2022;
- del completamento del Piano straordinario di potenziamento dei centri dell'impiego. Al riguardo si fa presente che, ai fini dell'attuazione del citato piano, come stabilito dall'articolo 1, commi 255 e ss., della Legge n. 145/2018, le assunzioni di personale sono effettuate con aumento della dotazione organica e non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'art. 3, commi 5 e seguenti, del decreto legge n. 90/2014, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 296/2006. Si precisa, inoltre, che la relativa spesa è totalmente finanziata dalle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 258, della legge n. 145/2018 e del D.L 4/2019. Pertanto, sulla base della specifica normativa di settore, gli incrementi della dotazione organica derivanti dal piano di potenziamento non rilevano ai fini della spesa massima potenziale introdotta dal Decreto della Funzione pubblica dell'8 maggio 2018 registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 concernente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"; in particolare, la rimodulazione della dotazione organica da operare con il presente piano, mediante riduzione delle unità in categoria C e incremento di quelle in categoria D, consente il pieno utilizzo delle graduatorie approvate nel corso del 2022 e nel mese di gennaio 2023 della categoria D, atteso che, per la categoria C, sono state esaurite le graduatorie con un minor numero di assunzioni, pari a 15, rispetto a quelle previste dal PTFP 21/23.
- delle ulteriori politiche occupazionali e del personale da attuare mediante il presente Piano.

La rimodulazione effettuata entro il limite di spesa potenziale massimo è rappresentata nei successivi prospetti:

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Tot.	Totale spesa
		D3	D1		B3	B1			
Valori unitari di spesa per categoria	63.051,48	37.566,26	32.681,79	30.033,52	28.138,08	26.621,49	23.404,24		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364	
Spesa massima potenziale	315.257,40	150.265,04	3.562.315,11	5.526.167,68	900.418,56	772.023,21	23.404,24		11.249.851,24
di cui spesa in deroga al limite (*)			1.143.862,65	1.651.843,60					2.795.706,25
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	150.265,04	2.418.452,46	3.874.324,08	900.418,56	772.023,21	23.404,24		8.454.144,99

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Tab. n. 26 – Determinazione della spesa massima potenziale iniziale

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Tot.	Totale spesa
		D3	D1		B3	B1			
Valori unitari di spesa per categoria	63.051,48	37.566,26	32.681,79	30.033,52	28.138,08	26.621,49	23.404,24		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364	
Variazione unità per Rideterminaz	0	-2	16	-15	0	1	-1		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	14	-15	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	-2	2	0	0	1	-1		
Dotazione organica ridetermin.	5	2	125	169	32	30	0	363	
Variazione spesa complessiva	0	-75.132,52	522.908,64	-450.502,80	0	26.621,49	-23.404,24		490,57
Variazione spesa in deroga(*)	0	0	457.545,06	-450.502,80	0	0	0		11.249.851,24
Variazione spesa in deroga al limite (*)			1.143.862,65	1.651.843,60					7.042,26
Variazione spesa soggetta al limite	0	-75.132,52	65.363,58	0	0	26.621,49	-23.404,24		-6.551,69
Spesa massima potenziale rideterminata	315.257,40	75.132,52	4.085.223,75	5.075.664,88	900.418,56	798.644,70	0		11.250.341,81
di cui spesa in deroga al limite (*)	0	0	1.601.407,71	1.201.340,80	0	0	0		2.802.748,51
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	75.132,52	2.483.816,04	3.874.324,08	900.418,56	798.644,70	0		8.447.593,30
Spesa soggetta al limite precedente									8.454.144,99

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Tab. n. 27 – Rideterminazione della dotazione organica e dimostrazione del rispetto dei limiti

Rispetto alla dotazione organica rideterminata si procede alla quantificazione dei posti vacanti sulla base dei dati al 31.12.2022:

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Tot.
		D3	D1		B3	B1		
Dotazione organica ridetermin.	5	2	125	169	32	30	0	363
Dipendenti ARPAL al 31.12.22	4	2	57	127	17	12	0	219
Posti vacanti	1	0	68	42	15	18	0	144

Tab. n. 28 – Rideterminazione dei posti vacanti sulla dotazione organica rideterminata

7. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Preso atto della D.D. n. 1401 del 18/11/2022, relativa alla ricognizione annuale per la verifica delle situazioni di sovrannumerarietà ed eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del Dlgs 165/2001, da non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, si procede a rappresentare la programmazione delle assunzioni e delle politiche del personale per gli anni 2023-2025, distintamente per il comparto e la dirigenza.

Anno 2023 – Comparto

Relativamente al comparto, per l'anno 2023, vi sono alcune azioni da completare programmate nel precedente PTFP qui di seguito riportate:

A) AZIONI PROGRAMMATE DA COMPLETARE

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

Nel corso del 2022 sono state espletate le procedure concorsuali che si sono concluse nel mese di gennaio 2023. Per quanto riguarda la categoria C, si fa presente che nonostante siano state esaurite le graduatorie si è registrato un minor numero di assunzioni, pari a 15, rispetto a quelle previste dal PTFP 21/23.

Le assunzioni da effettuare nel corso del 2023, sulla base dei dati in possesso alla data di redazione del presente piano, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Categoria/anno assunzione	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
C – anno 2023	0	34	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D – anno2023	0	33	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 29 – Completamento assunzioni già programmate nell'ambito del PPS

Progressioni verticali

Con D.D. n. 1384 del 15/11/2022 è stato adottato il regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria mentre con D.D. 1385 del 15/11/2022 si è proceduto all'adozione dei relativi avvisi. Le progressioni verticali previste dal PTFP 21/23, rappresentate dal seguente prospetto, sono svolte con l'applicazione della disciplina del CCNL Funzioni locali del comparto 2016-2018 in quanto bandite prima della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL. Entro il mese di marzo 2023 si procederà all'approvazione delle graduatorie e al passaggio alla categoria superiore dei dipendenti risultati vincitori.

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
C	16	0	
D1	11	0	

Tab. n. 30 - Progressioni verticali già programmate da realizzare nel 2023

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", in base agli esiti dei prospetti le procedure in via di espletamento, a copertura degli obblighi prevista dalla normativa in oggetto, determineranno nel corso del 2023 ulteriori assunzioni riepilogate nel seguente prospetto:

Categoria articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
B1 – art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 31 –Quadro riepilogativo delle assunzioni da effettuare nel 2023 - legge 68/1999

B) AZIONI PROGRAMMATE CON IL PRESENTE PIANO

Per quanto concerne la nuova programmazione, le politiche e le azioni da attuare nel corso del 2023 sono le seguenti:

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

Atteso che le assunzioni disposte ad esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2021 hanno determinato il pieno utilizzo delle graduatorie di categoria C, con un minor numero di assunzioni rispetto ai posti previsti nel precedente PTFP e nel relativo bando pari a 15 e considerato, invece, che nell'ambito delle graduatorie di categoria D risultano collocati un numero complessivo di 14 idonei, si procede a disporre l'utilizzo mediante scorrimento, fino al loro esaurimento, delle seguenti graduatorie:

- “Esperto del mercato del lavoro” – EML, approvata con D.D. n. 4 del 4/1/2023;
- “Analista del mercato del lavoro” – AML, approvata con D.D. n. 1587 del 22/12/2022.

Il seguente prospetto sintetizza il numero di assunzioni che verranno effettuate per effetto di tale scorrimento:

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
D	0	14	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 32 – Assunzioni programmate con scorrimento delle graduatorie nell'ambito del PPS (bando di concorso n. 1/2021)

Si precisa che Le risorse stanziare dal DM 74/2019 destinate al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per l'assunzione stabile relativa ai

predetti scorrimenti. Infatti, in attuazione del Piano nazionale la Regione Umbria ha adottato – con DGR 715 del 05.08.2020 – il proprio Piano di potenziamento che prevede lo stanziamento complessivo delle seguenti risorse, distinte per annualità, destinate al rafforzamento degli organici Arpal:

RIPARTIZIONE RISORSE UMBRIA	2019	2020	2021
L. 145/2018, art. 1, c. 258: 3 capov. let c, comma 1, art 2 del DM 74 del 28.06.2019 Assunzione fino a 4000 unità di personale per anno 2019 e a decorrere dall'anno 2020, con analogo capitolo di spesa istituito nello stato di previsione del MLPS	€ 1.347.473,49	€ 1.796.631,32	€ 1.796.631,32
L. 26/2019, art. 12, c. 3bis let d, comma 1, art 2 del DM 74 del 28.06.2019 Assunzione a decorrere dal 2020 fino a 3.000 unità di personale e a decorrere dal 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione dei 1600		€ 1.328.859,06	€ 3.376.370,65
TOTALE RISORSE UMBRIA	€ 1.347.473,49	€ 3.125.490,38	€ 5.173.001,97

Tab. n. 33 – Risorse del Piano di potenziamento per il rafforzamento degli organici

Si precisa che, con decorrenza 1.1.23, resta imputato a valere sulle risorse del Piano di potenziamento esclusivamente il seguente personale:

- personale assunto con i bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2021;
- personale stabilizzato precedente assunto nell'ambito dei programmi POC SPAO e PON INCLUSIONE;
- personale assunto con D.D. n. 1114 del 28/09/2021 all'esito delle procedure di mobilità del 2021 per un totale di 6 unità di categoria C e 2 unità di categoria D.

La quota annuale pari a € 5.173.001,97 consente, conseguentemente, la copertura dell'ammontare complessivo del costo del personale a regime una volta completate le azioni programmate con il presente piano, come rappresentato nei prospetti seguenti costruiti utilizzando i valori effettivi del costo aziendale:

Categoria economica	retribuzione base ed oneri	trattamento accessorio ed oneri	costo unitario annuo aziendale
C1	32.336,06	6.600,00	38.936,06
D1	35.120,57	6.600,00	41.720,57

Tab. n. 34 – Costo aziendale per categoria

	A) concorso compresi scorrimenti	B) stabilizzazioni*	C) assunti con mobilità esterna 2021 *	totale unità imputate sul PPS	costo unitario annuo aziendale	costo annuo aziendale
totale assunti C	55		4	59	37.486,73	2.211.717,08
totale assunti D	51	15	2	68	40.148,67	2.730.109,67
TOTALI	106	15	6	127		4.941.826,74
					assegnazione annua	5.173.001,97
					disponibilità residua annua	231.175,23

Tab. n. 35 – Compatibilità finanziaria dell’attuazione definitiva del Piano straordinario di potenziamento

Progressioni verticali

Nel corso del 2023 si procederà alla revisione del regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria sulla base del nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2021 e alla realizzazione di ulteriori percorsi di valorizzazione del personale in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili e nei limiti delle risorse disponibili e dei posti disponibili nella dotazione organica rideterminata.

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", secondo le modalità e i termini previsti dall’art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, si procederà, se del caso, alle nuove assunzioni in base agli esiti del prospetto informativo.

Anno 2023 – Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, atteso che numero complessivo di posizioni dirigenziali da ricoprire è pari ad una, si prevede l’assunzione di una figura con le modalità previste dalla vigente normativa.

Anno 2024 – Comparto e dirigenza

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell’acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del nuovo periodo di programmazione comunitaria e del programma GOL.

Anno 2025 – Comparto e dirigenza

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell'acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del nuovo periodo di programmazione comunitaria e del programma GOL.

8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari

Al fine di verificare la sostenibilità della programmazione dei fabbisogni di cui al presente documento sono stati analizzati preventivamente per ogni esercizio 2023/2024/2025, sia per il comparto che per la dirigenza, il rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per l'intero triennio 2023/2025:

- Rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per ogni anno;
- Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione;

Rispetto dei limiti della capacità assunzionale

A norme di finanza pubblica invariate, la programmazione delle assunzioni relativa al comparto deve rispettare i limiti assunzionali previsti in sede di programmazione delle cessazioni così come evidenziate nel presente documento. Il consumo di quote assunzionali al fine di verificare i limiti prefissati è stato calcolato sulla base delle disposizioni di cui l'art. 14.bis del DL 4/2019 a partire dai valori delle precedenti tabelle nn. 23 e 24 di determinazione della capacità assunzionale utilizzabile ai fini del presente:

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2019	2020	2021	2022	2023	TOTALE
Capacità disponibile con resti assunzionali (A)	125.430,62	403.963,68	135.916,28	308.609,84	547.746,32	1.521.666,74
Consumo capacità assunzionali:						
Anno 2023 – assunzione di un dirigente	63.051,48					63.051,48
Anno 2023 – Percorsi di progressioni verticali CCNL 19/21	62.379,14	321.857,53				384.236,67
Totale consumo capacità assunzionale (B)	125.430,62	146.033,09	0,00	0,00	0,00	447.288,15
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (C) = (A-B)	0,00	82.106,15	135.916,28	308.609,84	547.746,32	1.074.378,59

Tab. n. 36 – Verifica del rispetto delle capacità assunzionali

Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione

Con le assunzioni programmate nel presente Piano viene rispettato quanto previsto dagli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, nonché dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, riferito ai vincoli finanziari e all'equilibrio pluriennale di bilancio.

Infatti, i seguenti prospetti dimostrano la sostenibilità finanziaria delle misure assunzionali previste nel piano:

Valore finanziario delle politiche da attuare	Costo annuo aziendale
Anno 2023 – assunzione di un dirigente	125.527,15
Anno 2023 – Percorsi di progressioni verticali CCNL 19/21	384.236,67
Anno 2023 - scorrimento n. 14 unità di categoria D a valere sul PPS	584.080,00
Totale nuovi oneri	1.093.843,82

Tab. n. 37 – Determinazione costo aziendale delle politiche da attuare

STANZIAMENTI DI BILANCIO SPESA DEL PERSONALE (macroaggregati 1.01 e 1.02)				
	2022	2023	2024	2025
A) Stanziamento	12.018.367,32	9.432.175,06	8.410.534,50	8.410.534,50
B) FPV	1.021.640,56	-	-	-
C) = A) +B) Totale bilancio	13.040.007,88	9.432.175,06	8.410.534,50	8.410.534,50
D) piano potenziamento art. 2, comma 1, lettera c) e art. 2, comma 1, lettera d) DM 74/2019 (*)	5.173.001,97	5.173.001,97	5.173.001,97	5.173.001,97
E) = C)+D) TOTALE GENERALE	18.213.009,85	14.605.177,03	13.583.536,47	13.583.536,47
F) Impegni e FPV 2022	11.542.511,89			
G) = E)-F) Disponibilità per nuove politiche	6.670.497,96			
H) Maggiori oneri delle politiche da attuare	1.093.843,82			
I) = G)-H) Disponibilità residua	5.576.654,14			

Tab. n. 38 – Dimostrazione della sostenibilità finanziaria delle politiche da attuare