



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 63 SEDUTA DEL 31/01/2024

OGGETTO: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di ARPAL Umbria 2024-2026: adempimenti ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. b) e d), della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1.

		PRESENZE
Tesei Donatella	Presidente della Giunta	Assente
Morrone Roberto	Vice Presidente della Giunta	Presente
Agabiti Paola	Componente della Giunta	Presente
Coletto Luca	Componente della Giunta	Presente
Fioroni Michele	Componente della Giunta	Presente
Melasecche Germini Enrico	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Roberto Morrone**

Segretario Verbalizzante: Cristina Clementi

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 12 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

Allegato A PIAO.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di ARPAL Umbria 2024-2026: adempimenti ai sensi dell’art. 23, comma 2, lett. b) e d), della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1.”** e la conseguente proposta di Assessore Michele Fioroni;

Vista la legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 “Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro”, così come modificata con legge regionale 10 luglio 2021 n. 11;

Richiamate le deliberazioni della Giunta Regionale n. 956, n. 957, n. 958 del 13.10.2021 con le quali sono state assunte determinazioni in merito alla nomina, nell'ordine, del Presidente, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore di ARPAL Umbria e i relativi Decreti della Presidente della Giunta Regionale n. 41 e n. 42 del 20.10.2021 e n. 43 del 27 ottobre 2021 di nomina degli organi suddetti;

Richiamata la deliberazione della Giunta Regionale n. 32 del 19.01.2022 di approvazione del Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 10 del 20.11.2023, “Adozione, ai sensi dell’art. 18bis della L.R. n. 11/2021 e dell’art 11 del Regolamento di organizzazione del Bilancio di previsione 2024-2026 di ARPAL Umbria”;

Dato atto che con nota prot. n. 5379 del 19.01.2024 la “Proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026” di ARPAL è stata inviata, ai fini dell’informazione ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 165 del 2001, alle OO.SS. del Comparto e dell’Area Funzioni locali ed alla RSU;

Preso atto del verbale n. 72 del 24.01.2024 del Collegio dei revisori di ARPAL Umbria nel quale si attesta il rispetto dei limiti della capacità assunzionale e dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione 2024-2026 e si esprime parere favorevole all’approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale per il 2024-2026;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 3 del 25 gennaio 2024 avente ad oggetto: “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ai sensi dell’art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n.113/2021” e dell’allegato d) “Proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026” di ARPAL parte integrante e sostanziale dello stesso;

Preso atto:

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell’atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il Regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

- 1) di dare atto, per quanto in premessa rappresentato, che il PIAO 2024-2026 di ARPAL Umbria integra le finalità, gli obiettivi e i contenuti del piano annuale delle attività dell’Agenzia, di cui all’art. 14 comma 4-*bis* della L.R. n. 1/2018;
- 2) di approvare, ai fini dell’esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo sull’attività di ARPAL Umbria, di cui all’art. 23, comma 2, lett. b) della L.R. n. 1/2018, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell’Agenzia, completo dei relativi allegati, così come riportato nell’allegato A), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3) di approvare, ai sensi della lettera d) del sopra richiamato art. 23, comma 2, della L.R. n. 1/2018 e ai fini dell’esercizio delle medesime funzioni di vigilanza e controllo sull’attività dell’Agenzia, l’allegato d) “Proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026” di ARPAL, atto che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2024-2026 e della presente deliberazione;
- 4) di dare atto che ARPAL Umbria procederà agli adempimenti conseguenti;
- 5) di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale, ai sensi dell’art.12 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di ARPAL Umbria 2024-2026: adempimenti ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. b) e d), della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1.

La legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1 "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro", come modificata ai sensi della L.R. n. 11 del 10.7.2021, assegna alla Regione Umbria il ruolo di indirizzo, programmazione e pianificazione in materia di politiche per il lavoro e della formazione e di governo del sistema regionale dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

In particolare, la Regione esercita le funzioni di indirizzo, vigilanza e controllo sull'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria), istituita ai sensi dell'articolo 13 della legge stessa quale ente strumentale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico ed avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale sugli specifici compiti e funzioni ad essa attribuiti dalla legge nell'ambito delle materie in oggetto.

L'esercizio da parte della Regione delle funzioni sopra richiamate è disciplinato dall'art. 23 della legge istitutiva, che sottopone all'approvazione della Giunta regionale i seguenti atti di ARPAL Umbria: il regolamento di organizzazione; il piano annuale di attività; l'articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali; la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale; il bilancio di previsione e il conto consuntivo.

Con particolare riferimento agli atti a valenza programmatica periodica, l'art. 14 comma 4-*bis* della legge, prevede che ARPAL Umbria elabori, in coerenza con la programmazione regionale, un apposito processo di pianificazione dei propri obiettivi strategici che, attraverso un piano annuale di attività, definisca gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impiegare.

La programmazione delle attività definita dalla Giunta regionale, sulla base delle strategie e dei tempi di realizzazione degli interventi delineati nel DEFR, nella legge di bilancio e negli atti di programmazione europea e in coerenza con gli obiettivi dell'azione di governo, delinea, quindi, gli indirizzi strategici dell'azione dell'Agenzia per l'anno di riferimento, con particolare riguardo agli interventi di politica attiva del lavoro, incluse le politiche formative, di apprendimento permanente e di orientamento.

La legge stessa demanda al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia l'adozione degli atti di programmazione sopra richiamati, disponendo, all'art. 18 bis, che lo stesso deliberi, su proposta del Direttore e nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale, con riguardo, tra gli altri, al piano annuale di attività, al bilancio preventivo e al relativo assestamento, alla dotazione organica e al piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il circuito di programmazione delineato dalla legge regionale e sopra sommariamente descritto deve oggi essere considerato in integrazione con la nuova modalità di programmazione introdotta per le pubbliche amministrazioni dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Con tale modalità il legislatore ha inteso dotare le pubbliche amministrazioni di un documento unico di programmazione e governance, in sostituzione e accorpamento di una serie di piani che le stesse sono tenute a predisporre e aggiornare annualmente, secondo una logica integrata rispetto alle scelte

fondamentali di sviluppo, nell'ottica della semplificazione e della visione unitaria dei processi dell'amministrazione.

Il Piano, con durata triennale e aggiornamenti annuali, risponde, quindi, alle finalità di:

- minore burocrazia e maggiore semplificazione sia per i dipendenti che per cittadini e imprese;
- maggiore qualità programmatica con riferimento a obiettivi e indicatori chiari e maggiore flessibilità rispetto al modificarsi del contesto di riferimento;
- maggiore integrazione programmatica con una definizione armonica degli obiettivi e una loro finalizzazione sinergica rispetto alle varie prospettive programmatiche.

A seguito dell'approvazione del DPR 24 giugno 2022, n. 81, recante il regolamento per individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e del successivo Decreto Interministeriale del 30 giugno 2022, con il quale è stato adottato il relativo Regolamento per la definizione dei contenuti e della struttura e sono state dettate le Linee Guida per la stesura, si considerano quindi soppressi, in quanto assorbiti dal Piano Integrato, i seguenti atti di pianificazione:

- a) Piano dei fabbisogni di personale (ex art. 6, cc. 1, 4, e 6 del D.lgs. 165/2001);
- b) Piano delle dotazioni strumentali (ex art. 2, c. 594 della Legge 244/2007);
- c) Piano della performance (ex art. 10, cc. 1 e 1-ter, del D.lgs. 150/2009);
- d) Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza (ex art. 1, cc.5 e 60 della L. 190/2012);
- e) Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della L. 124/2015);
- f) Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del D.lgs. 198/2006).

Dopo la fase sperimentale del 2022, ARPAL Umbria ha messo a regime già per il 2023 il nuovo modello programmatico, cogliendone la valenza in termini di semplificazione e maggiore efficacia, nell'ottica dell'ottimizzazione dei servizi erogati.

In particolare, relativamente all'art. 23, comma 2, lett. d) della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1 si osserva quanto segue.

Il PIAO 2023-2025 di ARPAL Umbria è stato adottato, su proposta del Direttore, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 6 febbraio 2023, nei termini previsti dalla proroga disposta a livello ministeriale al 31 marzo.

La Giunta regionale con Deliberazione n. 156 del 15.02.2023 ha approvato la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 e con successiva Deliberazione n. 353 del 5 aprile 2023, ha evidenziato come il PIAO 2023-2025 di ARPAL Umbria integri le finalità, gli obiettivi e i contenuti del piano annuale delle attività dell'Agenzia, di cui all'art. 14 comma 4-bis della L.R. n. 1/2018, procedendo, quindi, alla sua approvazione in esito all'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo sull'attività della stessa, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. b) della richiamata Legge.

Il processo di pianificazione degli obiettivi strategici e di programmazione operativa delle attività di ARPAL Umbria delineato nel 2023, in coerenza con la vigente normativa nazionale e regionale e sopra illustrato, è stato seguito anche per l'anno 2024.

Con Deliberazione n. 10 del 20.11.2023 il Consiglio di Amministrazione, infatti, ha adottato, ai sensi dell'art. 18 bis della legge regionale n. 1/2018 e dell'art. 11 del Regolamento di Organizzazione, il Bilancio di previsione 2024-2026 dell'Agenzia, cui ha fatto seguito, con Deliberazione dello stesso CdA n. 1 del 25.1.2024, la definizione - in coerenza con la programmazione generale, delineata in particolare dal DEFR 2024 - degli obiettivi strategici generali per il 2024.

Sulla base degli obiettivi suddetti e tenendo conto del quadro delle risorse delineato dal bilancio di previsione, lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha, quindi, adottato con Deliberazione n. 3 del 25.01.2024 il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell'Agenzia, completo dei relativi allegati, parti integranti e sostanziali dello stesso: Deliberazione del CdA n. 2 del 25.01.2024: "Attuazione del ciclo della performance. Approvazione degli obiettivi per il 2024 del Direttore di ARPAL Umbria"; Schede di Misura di prevenzione della corruzione – Aggiornamento Anno 2024; Schema dei flussi informativi – Aggiornamento Anno 2024;

Il PIAO, nella sua struttura così consolidata, integra quindi le finalità, gli obiettivi e i contenuti oggetto del Piano annuale delle attività di ARPAL Umbria, di cui all'art. 14 comma 4 bis della L.R. n. 1/2018 ed

è soggetto all'approvazione da parte della Giunta Regionale, ai fini dell'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo sull'attività dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 23 lett. b) della legge stessa.

Relativamente all'art. 23, comma 2, lett. d) della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1 si specifica quanto segue.

Per quanto concerne il Piano triennale dei fabbisogni, la legge regionale n. 1 del 14 febbraio 2018 all'art. 22 stabilisce che l'Agenzia dispone di personale proprio inquadrato in un apposito ruolo, nei limiti della dotazione dei fabbisogni approvata dalla Giunta regionale, sulla base delle risorse finanziarie disponibili.

L'articolo 6, comma 2, del Dlgs. n. 165/2001 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", stabilisce che 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 dalla performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

Il successivo comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 stabilisce che, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, ciascuna 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 garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. L'articolo 6, comma 6, del Dlgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 – ter del sopra citato decreto legislativo, sono contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22 luglio 2022, pubblicato in G.U. n. 215 in data 14 settembre 2022, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e in vigenza delle stesse è stato redatto il presente Piano triennale dei fabbisogni 2024 – 2026, secondo le indicazioni e l'impostazione metodologica ivi indicati.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale Arpal 2024-2026 è articolato nelle seguenti parti essenziali:

1. Consistenza della dotazione organica vigente:

L'attuale dotazione organica dell'Agenzia risulta dalla revisione definita con DGR n. 156 del 15/02/2023 di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 prevede un numero complessivo di 364 unità di personale di cui 5 unità dirigenziali, per una spesa potenziale di euro 11.858.164,41.

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

La situazione complessiva del personale assunto a seguito dell'espletamento di concorsi pubblici a valere sulle risorse del Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego è pari a 79 unità. Nel corso del 2023 si sono registrati 6 cessazioni per dimissioni volontarie.

Progressioni tra le aree

Nel corso del 2023 si è proceduto al completamento delle progressioni verticali effettuate con la disciplina del previgente CCNL, con il passaggio di:

- 11 unità dalla categoria giuridica C (attualmente denominata Area degli istruttori) alla categoria giuridica D (attualmente denominata Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione);
- 15 unità dalla categoria giuridica B (attualmente denominata Area degli operatori esperti) alla categoria giuridica C (attualmente denominata Area degli istruttori).

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", le procedure espletate e in via di espletamento, a copertura degli obblighi prevista dalla normativa in oggetto, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Categoria articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	N
B1- art. 1	2021	operatore	TR	1
B1- art. 1	2022	operatore	PG	1
B1 - art. 1	2022	Esecutore tecnico	TR	2
B1 – art. 1	2022	Esecutore tecnico	PG	3
B1 – art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	1
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	PG	1
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	2
B1 – art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	2

Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità esterna, a seguito della conclusione di specifici avvisi pubblici per trasferimento da altra p.a., ai sensi dell'art 30 del D.Lgs. n. 165/2001, nel mese di dicembre 2023 si è registrato il trasferimento di una unità di personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 ha previsto l'assunzione di una figura dirigenziale con le modalità previste dalla vigente normativa. Con determinazione direttoriale n. 1872 del 14 novembre 2023 è stato adottato un avviso di mobilità, ai sensi dell'ex art. 30, comma 2 bis e sexies del D.Lgs n. 165/2001, per la copertura di n. 1 posizione dirigenziale a tempo determinato mediante comando per le esigenze del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali". All'esito di tale procedura, con determinazione direttoriale n. 2085 del 5 dicembre 2023 è stata disposta l'attivazione di un comando per la durata di 36 mesi di un dirigente.

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Le cessazioni degli ultimi 5 anni sono complessivamente pari a 71 unità di cui una unità dirigenziale. Per il 2024 in base ai dati in possesso si prevedono ulteriori 9 cessazioni tutte relative al comparto.

4. Determinazione della capacità assunzionale

Il totale della capacità assunzionale è determinata nel seguente prospetto:

Cessazioni	2020	2021	2022	2023	2024	Totale in euro
Comparto	499.495,07	305.008,43	319.395,93	603.866,05	295.325,78	2.023.091,26
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	499.495,07	305.008,43	319.395,93	603.866,05	295.325,78	2.023.091,26

Ai fini della determinazione dei resti assunzionali, necessari per individuare l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile, sono stati detratti gli utilizzi effettuati negli anni di riferimento. La capacità assunzionale è pari ad euro 826.063,15.

5. Il personale comandato

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

- n. 1 dipendente dell'area degli istruttori, presso il Ministero dell'economia e delle finanze-Commissione tributaria regionale dell'Umbria;
- n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

Relativamente al personale comandato presso ARPAL, si ribadisce che Con determinazione direttoriale n. 1872 del 14 novembre 2023 è stato adottato un avviso di mobilità, ai sensi dell'ex art. 30, comma 2 bis e sexies del D.Lgs n. 165/2001, per la copertura di n. 1 posizione dirigenziale a tempo determinato mediante comando per le esigenze del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali". All'esito di tale procedura, con determinazione direttoriale n. 2085 del 5 dicembre 2023 è stata disposta l'attivazione di un comando per la durata di 36 mesi di un dirigente.

6. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica definita dal precedente PTFP 2023 – 2023, approvato con D.G.R. n. 156 del 15 febbraio 2023 è stata rimodulata nel rispetto delle disposizioni vigenti ed in particolare entro il limite della spesa massima potenziale della precedente dotazione organica nel modo seguente:

Area	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Valori unitari di spesa per Area	63.051,48	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 156/23	5	113	184	61	1	363	
Variazione unità per Rideterminaz	0	4	-2	-2	-1		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	4	-2	-2	-1		
Dotazione organica ridetermin.	5	117	182	59	0	363	
Variazione spesa complessiva	-	138.493,00	-63.818,68	-56.783,28	-27.271,16		-9.380,12

7. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Si procede a rappresentare la programmazione delle assunzioni e delle politiche del personale per gli anni 2024-2026, distintamente per il comparto e la dirigenza.

Anno 2024 – Comparto

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego e ulteriori assunzioni

Atteso che ad esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2021 hanno determinato si registra un parziale inutilizzo delle assegnazioni annue disposte a coperture degli oneri del personale destinato al potenziamento straordinario dei centri dell'impiego nel corso del 2024 si procede a bandire ed espletare una procedura di reclutamento tramite avviso per la copertura di 18 unità di personale dell'Area degli istruttori di cui 12 a valere sulle risorse del piano di potenziamento e 6 per le varie esigenze dei servizi per i quali non risulta ammissibile l'imputazione a predetto Piano.

Progressioni tra le aree

Nel corso del 2024 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. In particolare, nel limite delle risorse di cui all'art. 13, comma 8, del CCNL 19-21, e tenuto conto delle disponibilità della dotazione del personale in servizio potenzialmente interessato alle procedure di progressione tra le aree è possibile programmare l'attivazione delle progressioni speciali transitorie.

Sotto il profilo delle risorse per il finanziamento delle progressioni tra le aree, occorre evidenziare che mentre le procedure a regime effettuate ai sensi dell'art. 15, sono finanziate dalle sole facoltà assunzionali dell'Ente, per le procedure transitorie in aggiunta ad eventuali risorse assunzionali ordinarie, il legislatore ha previsto lo stanziamento di apposite risorse finalizzate a sostenerne l'applicazione. Trattasi di risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 pari per ARPAL Umbria ad euro 36.982,52. Il numero di percorsi attivabili tenendo conto del rispetto del limite de quo sarà stabilito in sede di adozione di appositi avvisi, previa adozione di specifico regolamento.

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.

Procedure di mobilità per n. 5 uscieri provenienti dalla Regione Umbria

In considerazione del progressivo completamento del percorso di autonomia dell'Agenzia, con D.G.R. 1413 del 29 dicembre 2023 la Regione Umbria ha previsto il trasferimento presso ARPAL Umbria di 5 unità di personale dell'Area degli operatori esperti da destinare alla funzione di uscieri, da effettuarsi nel corso del 2023.

Anno 2024 – Dirigenza

Non sono previste azioni da effettuare relativamente al fabbisogno della dirigenza.

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.

Anno 2026 – 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.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

- 1) di dare atto, per quanto in premessa rappresentato, che il PIAO 2024-2026 di ARPAL Umbria integra le finalità, gli obiettivi e i contenuti del Piano annuale delle attività dell'Agenzia, di cui all'art. 14 comma 4-*bis* della L.R. n. 1/2018;
- 2) di approvare, ai fini dell'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo sull'attività di ARPAL Umbria, di cui all'art. 23, comma 2, lett. b) della L.R. n. 1/2018, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell'Agenzia, completo dei relativi allegati, così come riportato nell'allegato A), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3) di approvare, ai sensi della lettera d) del sopra richiamato art. 23, comma 2, della L.R. n. 1/2018 e ai fini dell'esercizio delle medesime funzioni di vigilanza e controllo sull'attività dell'Agenzia, l'allegato d) "Proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026" di ARPAL, atto che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2024-2026 e della presente deliberazione;
- 4) di dare atto che ARPAL Umbria procederà agli adempimenti conseguenti;
- 5) di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale, ai sensi dell'art.12 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 30/01/2024

Il responsabile del procedimento
- Michele Michelini

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DI LEGITTIMITÀ

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 30/01/2024

Il dirigente del Servizio

- Michele Michelini

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,
esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 30/01/2024

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO
ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO,
ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE

- Michele Michelini
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Michele Fioroni ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 30/01/2024

Assessore Michele Fioroni
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2024 - 2026

Sommario

Premessa e quadro normativo	1
1. Consistenza della dotazione organica vigente	3
2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione.....	7
3. Dinamica delle cessazioni del personale.....	10
4. Determinazione della capacità assunzionale	12
5. Il personale comandato	15
6. Rimodulazione della dotazione organica.....	15
7. Politiche assunzionali e del personale da attuare	18
8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari.....	24

Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2024/2026 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale 2023/2025 precedentemente adottata con D.G.R. n. 156 del 15/02/2023.

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" il quale 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'Agazia 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 e per il comparto con quelli individuati nel vigente CCNL del 16/11/2022.

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	63.051,48
Area dei funzionari ed elevata qualificazione	34.623,25
Area degli istruttori	31.909,34
Area degli operatori esperti	28.391,64
Area degli operatori	27.271,16

*valori tabellari della dirigenza e delle Aree professionali del comparto 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, con DGR n. 156 del 15/02/2023 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica definita sulla base delle categorie giuridiche del precedente CCNL 2016-18 del comparto, come nella seguente tabella:

Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
	D3 <i>(ad esaurimento)</i>	D		B3	B1		
5	4	109	184	32	29	1	364

Tab.n. 2 – Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 156/2023)

La determinazione della dotazione organica 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.

Altro elemento da considerare nella determinazione della dotazione organica, è rappresentato dalle previsioni dell'articolo 1, comma 258, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto che *“Nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255, un importo fino a 467,2 milioni di euro per l'anno 2019 e a 403,1 milioni di euro per l'anno 2020 è destinato ai centri per l'impiego di cui all' articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine del loro potenziamento, anche infrastrutturale. All'ANPAL Servizi Spa è destinato un contributo pari a 10 milioni di euro per l'anno 2019 per il funzionamento e di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2019 per le ulteriori spese di personale. A decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, 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, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019 e a 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255. 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 ; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall' articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12 . Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all' articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate.”.*

Per quanto concerne le fonti di finanziamento, il successivo l'art 12, comma 3-bis del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, dispone che *“Fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , come modificato dai commi 3-ter e 8, lettere a) e b), del presente articolo, 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, 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, per complessivi oneri nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020 e di 304 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Con il Piano straordinario di cui al comma 3 del presente articolo sono definiti anche i criteri di riparto delle risorse di cui al presente comma tra le regioni e le province autonome. A decorrere dall'anno 2021, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, possono essere previste, sulla base delle disponibilità del Fondo di cui all' articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , risorse da destinare ai centri per l'impiego a copertura degli oneri di finanziamento correlati all'esercizio delle relative funzioni.”*

I relativi DD.MM. n. 74/ 2019 e 59/2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'art. 2, comma 1 lettere c e d hanno stanziato le risorse a copertura degli oneri del personale per le assunzioni previste dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego prevedendo, per la Regione Umbria, una dotazione annuale, a decorrere dal 2021, di complessivi euro 5.173.001,97 da considerare come limite massimo di spesa annua di competenza di ARPAL Umbria per far fronte agli oneri del personale, compreso il trattamento accessorio.

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.

Tenendo conto del nuovo sistema di classificazione per aree del comparto, la nuova organica prevista dalla DGR n. 512 del 03.06.2021 è la seguente

Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
5	113	184	61	1	364

Tab.n. 3 –Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 156/2023) con il nuovo sistema di classificazione

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	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori esperti	Totale posiz.ni	Totale spesa
Dotazione organica Arpal Umbria	5	113	184	61	1	364	
Valori unitari	63.051,48	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	315.257,40	3.912.427,25	5.871.318,56	1.731.890,04	27.271,16		11.858.164,41

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 2023-2025 ha previsto una serie di azioni programmate con il medesimo piano nonché il completamento di altre previste nel PTFP 2021-2023 qui di seguito elencate:

Piano di potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego

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 unità 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 unità 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 effettuate nel mese di dicembre 2022 e nel 2023 sono riepilogate nel seguente prospetto con i dati relativi alle cessazioni aggiornati alla data di redazione del presente piano:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali		Cessazioni
		n.	Motivazione	n.
Area dei funzionari ed elevata qualificazione		45	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)	3
Area degli istruttori		34	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)	3

Tab. n. 5 - Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego - Situazione delle assunzioni effettuate tramite bandi di concorso

Progressioni tra le aree

Il PTFP 2023-2025 ha previsto, tra le azioni da effettuare, 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 dei relativi avvisi. Le progressioni verticali, sono state svolte con l'applicazione della disciplina del CCNL Funzioni locali del comparto 2016-2018 in quanto bandite prima della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL. Con determinazione direttoriale n. 350 del 1 giugno 2023 si è proceduto all'approvazione delle graduatorie finali e con successive determinazioni direttoriali nn. 933 e 934 del 30 giugno 2023 si è proceduto all'utilizzo delle medesime con il passaggio alla categoria giuridica superiore del previgente CCNL con decorrenza 1 luglio 2023 rappresentato nel seguente prospetto:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Area dei funzionari ed elevata qualificazione	11	0	
Area degli istruttori	15	0	

Tab. n. 6 - Progressioni verticali realizzate 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", 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 alla data di adozione del PTFP 2023 -2025 sono emerse ulteriori scoperture relativamente alle assunzioni obbligatorie da coprire mediante procedure di reclutamento nel corso del 2023 per un totale di 6 unità. Le procedure espletate nel 2023, a copertura degli obblighi previsti 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	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 – PTFP 23/25 - Procedure di assunzione attivate nel 2023 a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

Il quadro riepilogativo di tutte le procedure espletate, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, è rappresentato 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. 9 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità esterna, a seguito della conclusione di specifici avvisi pubblici per trasferimento da altra p.a., ai sensi dell'art 30 del D.Lgs. n. 165/2001, nel mese di dicembre 2023 si è registrato il trasferimento di una unità di personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 ha previsto l'assunzione di una figura dirigenziale con le modalità previste dalla vigente normativa. Con determinazione direttoriale n. 1872 del 14 novembre 2023 è stato adottato un avviso di mobilità, ai sensi dell'ex art. 30, comma 2 bis e sexies del D.Lgs n. 165/2001, per la copertura di n. 1 posizione dirigenziale a tempo determinato mediante comando per le esigenze del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali". All'esito di tale procedura, con determinazione direttoriale n. 2085 del 5 dicembre 2023 è stata disposta l'attivazione di un comando per la durata di 36 mesi di un dirigente. Il seguente prospetto rappresenta sinteticamente le azioni attuate nel 2023 per la dirigenza:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Dirigenza	0	1	Tempo determinato mediante comando

Tab. n. 10 - Esito delle procedure di assunzione attivate per la dirigenza

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Gli esiti della ricognizione del cessato, che determinano altrettante scoperture nella dotazione organica iniziale, sono riepilogati nei prospetti seguenti, distintamente per la dirigenza e il comparto, precisando l'inclusione anche dell'annualità 2024 con valori stimati e l'aggiornamento del 2023 con valori effettivi aggiornati rispetto al precedente PTFP, sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale:

Area	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale	di cui ultimo quinquennio
dei funzionari ad elevata qualificazione	2	5	3	4	4	3	21	18
degli istruttori	3	4	3	5	17	6	38	32
degli operatori esperti	1	7	5	3	3	0	19	19
degli operatori	0	0	1	0	0	0	1	1
Totale	6	16	12	12	24	9	79	70

Tab. 11 -Dinamica delle cessazioni - comparto

Posizione Giuridica	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total e	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	1	0	0	0	0	0	1	1
Totale	1	0	0	0	0	0	1	1

Tab. 12 - Dinamica delle 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:

Area	2020	2021	2022	2023	2024	Totale complessivo
Dirigente	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0

Tab. 13 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Area	2020	2021	2022	2023	2024	Totale complessivo
Funzionari ed Elevata qualificazione	5	3	4	3	3	18
Istruttori	4	1	3	13	6	27
Operatori esperti	7	5	3	3	0	18
Operatori	0	1	0	0	0	1
Totale	16	10	10	19	9	64

Tab. 14 -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 2021 come da tabelle seguenti:

Area	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	5	34.623,25	173.116,26
Area istruttori	4	31.909,34	127.637,35
Area Operatori esperti	7	28.391,64	198.741,46
Area Operatori	0	27.271,16	0,00
Totale	16		499.495,07

Tab. n. 15 - Capacità assunzionale anno 2021 (100% cessazioni utili 2020) comparto

Area	Cessazioni 2021	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	3	34.623,25	103.869,75
Area istruttori	1	31.909,34	31.909,34
Area Operatori esperti	5	28.391,64	141.958,19
Area Operatori	1	27.271,16	27.271,16
Totale	10		305.008,43

Tab. n. 16 - Capacità assunzionale anno 2022 (100% cessazioni utili 2021) comparto

Area	Cessazioni 2022	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	4	34.623,25	138.493,00
Area Istruttori	3	31.909,34	95.728,02
Area Operatori esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area Operatori	0	27.271,16	0,00
Totale	10		319.395,93

Tab. n. 17 - Capacità assunzionale anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

Area	Cessazioni 2023	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	34.623,25	103.869,75
Area Istruttori	13	31.909,34	414.821,39
Area Operatori esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area Operatori	0	27.271,16	0,00
Totale	19		603.866,05

Tab. n. 18 - Capacità assunzionale anno 2024 (100% cessazioni utili 2023) comparto

Nel corso del 2024 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 2024 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	34.623,25	103.869,75
Area Istruttori	6	31.909,34	191.456,02
Area Operatori esperti	0	28.391,64	0,00
Area Operatori	0	27.271,16	0,00
Totale	17		295.325,78

Tab.n. 19 – Stima cessazioni 2024

Per quanto riguarda la dirigenza la capacità assunzionale è pari a zero.

Il totale della capacità assunzionale, al lordo degli utilizzi, utile per il presente PTFP, è determinata nel seguente prospetto. Si precisa che, laddove presenti entrambe le capacità assunzionali, 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	2020	2021	2022	2023	2024	Totale in euro
Comparto	499.495,07	305.008,43	319.395,93	603.866,05	295.325,78	2.023.091,26
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	499.495,07	305.008,43	319.395,93	603.866,05	295.325,78	2.023.091,26

Tab. n. 20 - 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	2020	2021	2022	2023	TOTALE
Capacità disponibile (A)	499.495,07	305.008,43	319.395,93	603.866,05	1.727.765,48
Consumo capacità assunzionali:					
Anno 2019 - trasformazione di n. 7 contratti part time – cat D da n. 25 ore a 36		74.055,29			74.055,29
Anno 2019 - trasformazione di n. 2 contratti part time – cat C da n. 30 ore a 36		10.636,45			10.636,45
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)			56.783,27		56.783,27
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. C (n. 2)			63.818,67		63.818,67
Anno 2023 - Progressioni verticali CCNL (n. 11 da C a D e n. 15 da B a C)	499.495,07			360.000,76	859.495,82
Totale consumo capacità assunzionale (B)	0,00	150.811,03	186.721,25	360.000,76	1.197.028,11
Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)	0,00	154.197,40	132.674,68	243.865,29	530.737,37
(D) Capacità assunzionale stimata anno in corso (2024)					295.325,78
(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile					826.063,15

Tab. n. 21 – 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 determinazione direttoriale n. 1872 del 14 novembre 2023 è stato adottato un avviso di mobilità, ai sensi dell'ex art. 30, comma 2 *bis* e *sexies* del D.Lgs n. 165/2001, per la copertura di n. 1 posizione dirigenziale a tempo determinato mediante comando per le esigenze del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali". All'esito di tale procedura, con determinazione direttoriale n. 2085 del 5 dicembre 2023 è stata disposta l'attivazione di un comando in entrata per la durata di 36 mesi di un dirigente.

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

- n. 1 dipendente dell'area degli istruttori, presso il Ministero dell'economia e delle finanze- Commissione tributaria regionale dell'Umbria;
- n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

6. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica definita dal precedente PTFP 2023 – 2025, approvato con D.G.R. n. 156 del 15 febbraio 2023, deve essere rivalutata alla luce:

- 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 risorse assegnate a copertura degli oneri del personale da

DD.MM. 74/2019 e 59/2020 atteso che tutte le graduatorie definitive dei concorsi espletati nel 2022 sono state completamente esaurite.

- della eliminazione delle unità appartenenti all'area degli operatori ex categoria giuridica A del previgente CCNL del Comparto;

- 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	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Dotazione organica Arpal Umbria	5	113	184	61	1	364	
Valori unitari	63.051,48	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	315.257,40	3.912.427,25	5.871.318,56	1.731.890,04	27.271,16		11.858.164,41
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.523.423,00	1.531.648,32	-	-		3.055.071,32
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	2.389.004,25	4.339.670,24	1.731.890,04	27.271,16		8.803.093,09

(*) 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. 22 – Determinazione della spesa massima potenziale iniziale

Area	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Valori unitari di spesa per Area	63.051,48	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 156/23	5	113	184	61	1	363	
Variazione unità per Rideterminaz	0	4	-2	-2	-1		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	4	-2	-2	-1		
Dotazione organica ridetermin.	5	117	182	59	0	363	
Variazione spesa complessiva	-	138.493,00	-63.818,68	-56.783,28	-27.271,16		-9.380,12
Di cui Variazione spesa in deroga al limite (*)	-	-	-	-	-		-
Di cui Variazione spesa soggetta al limite	-	138.493,00	-63.818,68	-56.783,28	-27.271,16		-9.380,12
Spesa massima potenziale rideterminata	315.257,40	4.050.920,25	5.807.499,88	1.675.106,76	-		11.848.784,29
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.523.423,00	1.531.648,32	-	-		3.055.071,32
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	2.527.497,25	4.275.851,56	1.675.106,76	-		8.793.712,97
Spesa soggetta al limite precedente							8.803.093,09

(*) 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. 23 – 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 31.12.2023:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posizioni
Dotazione organica rideterminata	5	113	184	61	1	363
Dipendenti ARPAL al 31.12.23	5	102	138	21	0	266
Posti vacanti	0	15	44	38	0	97

Tab. n. 24 – Rideterminazione dei posti vacanti sulla dotazione organica rideterminata

7. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Preso atto della dell'assenza di 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 2024-2026, distintamente per il Comparto e la Dirigenza.

Anno 2024 – Comparto

Per quanto concerne la nuova programmazione, le politiche e le azioni da attuare nel corso del 2024 per il comparto sono le seguenti:

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego e ulteriori assunzioni

Atteso che all'esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2021 si è registrato un parziale inutilizzo delle assegnazioni annue disposte a coperture degli oneri del personale destinato al potenziamento straordinario dei Centri per l'impiego nel corso del 2024 si procede a bandire ed espletare una procedura di reclutamento tramite avviso per la copertura di 18 unità di personale dell'Area degli istruttori di cui 12 a valere sulle risorse del piano di potenziamento e 6 per le varie esigenze dei servizi per i quali non risulta ammissibile l'imputazione a predetto Piano.

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

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Area degli istruttori	6	12	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 25 – Assunzioni programmate nell'ambito del PPS e delle risorse ordinarie

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 predette assunzioni. 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 e successivi
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. 26 – Risorse del Piano di potenziamento per il rafforzamento degli organici

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:

Area	Retribuzione base ed oneri	Trattamento accessorio ed oneri	Costo unitario annuo aziendale
Area degli istruttori	37.000,00	8.200,00	45.200,00
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	40.000,00	8.200,00	48.200,00

Tab. n. 27 – Costo aziendale per categoria

Area	A) Concorsi 2021	B) Stabilizzazio ni*	C) Assunti con mobilità esterna 2021 *	D) Assunzioni 2024 *	Totale unità imputate sul PPS	Costo unitario annuo aziendale	Costo annuo aziendale
degli istruttori	31	15	2	12	60	45.200,00	2.712.000,00
dei funz. E elev.q.	42		2	0	44	48.200,00	2.120.800,00
TOTALI	73	15	4	12	104		4.832.800,00
						assegnazione annua	5.173.001,97
						disponibilità residua annua	340.201,97

Tab. n. 28 – Compatibilità finanziaria dell'attuazione definitiva del Piano straordinario di potenziamento

Progressioni tra le aree

Nel corso del 2024 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. In particolare, nel limite delle risorse di cui all'art. 13, comma 8, del CCNL 19-21, e tenuto conto delle disponibilità della dotazione del personale in servizio potenzialmente interessato alle procedure di progressione tra le aree è possibile programmare l'attivazione delle progressioni speciali transitorie.

Il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, in attuazione del dettato normativo in argomento, ha previsto due tipologie di procedure per le progressioni fra le aree: le procedure c.d. "ordinarie" disciplinate all'art. 15, e le procedure c.d. "speciali della fase transitoria" di cui all'art. 13, commi 6, 7, 8, da attuarsi in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e temporalmente limitate fino al 31 dicembre 2025, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Tra le due discipline sussistono alcune rilevanti differenze per quanto riguarda i requisiti d'accesso, i criteri selettivi, le relazioni sindacali e il finanziamento delle procedure stesse, così come chiarito anche dall'Aran, nei pareri CFL 208 e 209 e negli "Orientamenti Applicativi condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato". In particolare, per quanto attiene i requisiti d'accesso nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, mentre nella procedura transitoria, ex art. 13, comma 6, i requisiti sono quelli della "tabella C di Corrispondenza" allegata al CCNL, che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, compensato da

un numero maggiore di anni di esperienza.

Sotto il profilo delle risorse per il finanziamento delle progressioni tra le aree, occorre evidenziare che mentre le procedure a regime effettuate ai sensi dell'art. 15, sono finanziate dalle sole facoltà assunzionali dell'Ente, per le procedure transitorie in aggiunta ad eventuali risorse assunzionali ordinarie, il legislatore ha previsto lo stanziamento di apposite risorse finalizzate a sostenerne l'applicazione. Trattasi di risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. Al riguardo l'ARAN nei citati pareri CFL 208 e 209 ha precisato quanto segue: *“Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva, il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree. Tale orientamento poggia sui seguenti dati normativi.*

In primo luogo, sul citato comma 612 della legge di bilancio per il 2022. La norma prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale). In secondo luogo, l'orientamento anzidetto è supportato dalla disciplina contrattuale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025). Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del

d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.”

Pertanto, per quanto riguarda il consumo di budget assunzionale in caso di progressione tra area finanziata con le risorse pari allo 0,55% del monte salari 2018, ovvero nel caso di progressioni tra le aree in deroga, l'ARAN nell'orientamento applicativo CFL 207 ha chiarito che il consumo di risorse è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare sommati alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare sommata alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza, assumendo quali valori dello stipendio tabellare i nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL, mentre i valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che il CCNL successivo non ne ha previsto la rivalutazione.

Si precisa che il finanziamento nella misura non superiore dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, è da ritenersi come la spesa massima fino al 31 dicembre 2025, ossia per l'intero triennio, applicabile fino ad esaurimento e dunque non rinnovabile anno per anno.

Il numero di percorsi attivabili tenendo conto del rispetto del limite de quo sarà stabilito in sede di adozione di appositi avvisi, previa adozione di specifico regolamento:

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.

Procedure di mobilità per n. 5 uscieri provenienti dalla Regione Umbria

In considerazione del progressivo completamento del percorso di autonomia dell'Agenzia, il Direttore della Direzione regionale Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riquilibrata urbana, tenuto conto della disponibilità di Arpal Umbria, emersa a seguito di

apposito incontro, ha proposto all’Agenzia (nota prot n. 280375 del 07-12-2023) un accordo di mobilità per il trasferimento diretto di n. 4 unità, previo consenso degli interessati, e la riassegnazione di n. 1 unità presso la Regione Umbria, al Servizio regionale “Demanio, Patrimonio e Logistica”, a decorrere dal 1/01/2024. Ciò tenuto anche conto della LR n. 1/2018 e ss.mm e ii., e in particolare, dell’art. 22, comma 3, che stabilisce: *“Fermo restando quanto previsto in via transitoria dall’ articolo 49, commi 2 e 3, alla copertura delle posizioni previste dalla programmazione dei fabbisogni di personale di ARPAL Umbria, adottata in conformità alla normativa vigente, si provvede mediante trasferimenti e comandi di personale regionale, degli enti locali ovvero di altri enti strumentali della Regione nonché, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all’articolo 24, attraverso assunzioni con le modalità e le procedure previste dalla normativa vigente in materia.”*

Arpal Umbria, con nota del 22/12/2023, ha rappresentato che, a seguito di una più attenta valutazione organizzativa e funzionale con riferimento al personale di cui si tratta, è emersa la necessità di procedere al trasferimento diretto delle complessive n. 5 unità attualmente operanti in ARPAL, richiedendo di differire il termine al 1 marzo 2024 per il perfezionamento di detti trasferimenti, onde consentire all’Agenzia il necessario aggiornamento degli atti di programmazione dei fabbisogni del personale.

Con D.G.R. 1413 del 29 dicembre 2023 la Regione Umbria ha previsto il trasferimento presso ARPAL Umbria di 5 unità di personale dell’Area degli operatori esperti da destinare alla funzione di usciere.

Il seguente prospetto sintetizza la specifica azione programmata:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Area degli operatori esperti	5		

Tab. n. 29 – Assunzioni 2024 tramite trasferimento diretto dalla Regione Umbria

Anno 2024 – Dirigenza

Non sono previste azioni da effettuare relativamente al fabbisogno della dirigenza.

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.

Anno 2026 – 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 per ogni esercizio 2024/2025/2026, sia per il Comparto che per la Dirigenza, il rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per l'intero triennio 2024/2026:

- 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. 20 e 21 di determinazione della capacità assunzionale utilizzabile ai fini del presente:

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2020	2021	2022	2023	2024	TOTALE
Capacità disponibile con resti assunzionali (A)	-	154.197,40	132.674,68	243.865,29	295.325,78	1.521.666,74
Consumo capacità assunzionali:						
Anno 2024 assunzione di 6 unità dell'area degli istruttori		154.197,40	37.258,62			191.456,02
Anno 2024 – Trasferimento n. 5 uscieri da Regione Umbria			95.416,05	7.687,54		
Totale consumo capacità assunzionale (B)	0,00	154.197,40	132.674,68	7.687,54	0,00	294.559,62
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (C) = (A-B)	0,00	0,00	0,00	236.177,75	295.325,78	531.503,53

Tab. n. 30 – 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 2024 assunzione di 18 unità dell'Area degli istruttori	813.600,00
Anno 2024 – Progressioni tra le Aree CCNL 19/21	36.982,52
Anno 2024 – Trasferimento n. 5 uscieri da Regione Umbria	141.958,18
Totale nuovi oneri	992.540,70

Tab. n. 31 – Determinazione del costo aziendale delle politiche da attuare

STANZIAMENTI DI BILANCIO SPESA DEL PERSONALE (macroaggregati 1.01 e 1.02)				
	2023	2024	2025	2026
A) Stanziamento componenti autonome compreso FPV e fondo riserva	9.782.580,62	9.976.479,87	8.989.570,55	8.989.570,55
B) piano potenziamento art. 2, comma 1, lettera c) e art. 2, comma 1, lettera d) DM 74/2019 compreso FPV	5.271.142,81	5.552.090,90	5.173.001,97	5.173.001,97
C) = A) +B) Totale bilancio	15.053.723,43	15.528.570,77	14.162.572,52	14.162.572,52
D) Impegni e FPV (*)	13.278.631,71	13.278.631,71	13.278.631,71	13.278.631,71
E) = C)-D) Disponibilità per nuove politiche	1.775.091,72	2.249.939,06	883.940,81	883.940,81
F) Maggiori oneri delle politiche da attuare	0,00	992.540,70	0,00	0,00
G) = E)-F) Disponibilità residua	1.775.091,72	1.257.398,36	883.940,81	883.940,81

(*) per l'anno 2023 dati di preconsuntivo - per l'anno 2024 importo stimato su base 2023

Tab. n. 32 – Dimostrazione della sostenibilità finanziaria delle politiche da attuare