



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 121 SEDUTA DEL 21/02/2025

OGGETTO: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) di ARPAL Umbria 2025-2027: adempimenti ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. b) e d), della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1.

		PRESENZE
Proietti Stefania	Presidente della Giunta	Presente
Bori Tommaso	Vice Presidente della Giunta	Presente
Barcaioli Fabio	Componente della Giunta	Presente
De Luca Thomas	Componente della Giunta	Presente
De Rebotti Francesco	Componente della Giunta	Presente
Meloni Simona	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Stefania Proietti**

Segretario Verbalizzante: Cristina Clementi

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 13 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

AII. A_PIAO_ARPAL Umbria_2025-2027.

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 2025-2027: adempimenti ai sensi della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1." e la conseguente proposta dell'Assessore;

Vista la legge regionale 21 marzo 1995 n. 11 "Disciplina delle nomine di competenza regionale e della proroga degli organi amministrativi";

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;

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

Vista la D.G.R. n. 51 del 22.01.2025 "Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Determinazioni", con la quale la Giunta Regionale, insediatasi il 23 dicembre 2024, ha evidenziato la *necessità di procedere a una verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell'Agenzia, a partire dalla sua governance*, nell'ottica di una proposta di riforma che preveda un organo monocratico al posto degli organi attualmente individuati dall'art. 17 della L.R. n. 1/2018 e che abbia riguardo anche al ruolo e alle funzioni dell'Agenzia stessa, della sua articolazione organizzativa e del relativo regolamento di organizzazione e, a tal fine, ha disposto la nomina ai sensi dell'art. 17 bis della L.R. 11/95 di un Commissario straordinario per lo svolgimento delle funzioni del Direttore, assorbendo anche le funzioni del Presidente del CdA e del Consiglio di Amministrazione;

Visto il Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24.1.2025 "Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) - L.R. 1/2018 - Nomina del Commissario straordinario ai sensi dell'art. 17-bis della legge regionale 21 marzo 1995, n. 11." con il quale è stato nominato, conformemente alla D.G.R. n. 51 del 22.01.2025, il Dott. Luigi Rossetti quale Commissario straordinario dell'Agenzia;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria uscente n. 10 del 29.10.2024, "Adozione, ai sensi dell'art. 18bis della L.R. n. 11/2021 e dell'art. 11 del Regolamento di organizzazione del Bilancio di previsione 2025-2027 di ARPAL Umbria";

Vista la deliberazione del Commissario straordinario di ARPAL Umbria n. 157 del 12 febbraio 2025 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021";

Dato atto che l'effettiva efficacia del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 di ARPAL Umbria – allegato sub c), quale parte integrante e sostanziale del PIAO 2025-2027 dell'Agenzia approvato con la richiamata la deliberazione del Commissario straordinario di ARPAL Umbria n. 157 del 12 febbraio 2025, è subordinata, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. d) della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1, come modificata con legge regionale 10 luglio 2021 n. 11, all'approvazione da parte della Giunta regionale;

Dato atto che con nota del 14.02.2025 il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027" di ARPAL Umbria è stato inviato, ai fini dell'informazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 5 del vigente CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 alle

OO.SS. del Comparto ed alla RSU nonché ai sensi dell'art. 4, comma 6 del CCNL 2019/2021 del 16.07.2024. alle OO.SS. dell'Area Funzioni locali;

Preso atto della breve dilatazione delle tempistiche di approvazione del PIAO 2025-2027 da parte di ARPAL Umbria, dovuta all'avvicendamento della Governance della stessa avvenuto con la nomina del Commissario straordinario ex art. 17-*bis* della Legge n. 11/1995, di cui al richiamato Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24.1.2025;

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;
- d) del parere favorevole del Collegio dei revisori di ARPAL fornito con il verbale n. 83 del 27.02.25 in merito all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale per il 2025-2027, nel quale si attesta il rispetto dei limiti della capacità assunzionale e dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione 2025-2027;

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

- 1) di dare atto, per quanto in premessa rappresentato, che il PIAO 2025-2027 di ARPAL Umbria, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario dell'Agenzia n. 157 del 12.02.2025, in continuità con le precedenti annualità 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) 2025-2027 di ARPAL Umbria, completo dei relativi allegati, così come integralmente 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, il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027" di ARPAL Umbria di cui all'allegato c) del PIAO 2025/2027, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario dell'Agenzia n. 157 del 12.02.2025, riportato all'interno dell'allegato A), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 4) di dare atto che in ARPAL Umbria non vi sono situazioni di eccedenze o sovrannumerarietà di personale;
- 5) di dare atto che ARPAL Umbria procederà agli adempimenti conseguenti;
- 6) 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 2025-2027: 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 programmatoria 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.

Con Deliberazione n. 51 del 22.01.2025 la Giunta regionale insediatasi il 23 dicembre 2024 per la nuova legislatura, nelle more della revisione della legge regionale 1/2018 e della conseguente definizione del nuovo assetto di ARPAL Umbria, ha nominato per la stessa un Commissario Straordinario, al quale ha attribuito tutte le funzioni e i compiti precedentemente assegnati al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore, conferendogli, altresì, il mandato di predisporre una proposta di riforma dell'Ente, della sua articolazione organizzativa e del relativo Regolamento di organizzazione.

Con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025 l'incarico di Commissario straordinario è stato conferito al Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo a cui, alla luce dell'attuale assetto transitorio di governance dell'Agenzia,

competete il processo di programmazione delineato dalla legge regionale e sopra sommariamente descritto.

Il circuito di programmazione delineato dalla legge regionale e sopra sommariamente descritto deve oggi tenere conto della 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 per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), con un documento unico di programmazione e governance, 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, in un'ottica di semplificazione, sono stati pertanto riuniti in un documento unico i vari atti di programmazione delle pubbliche amministrazioni che, per quanto riguarda ARPAL Umbria, ricomprendono: il Piano della performance; il Piano triennale di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza (PTCPT); il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP), il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA); il Piano dei fabbisogni formativi e il Piano delle azioni positive (PAP).

Dopo la fase sperimentale del 2022, ARPAL Umbria ha messo a regime già per il 2023 il nuovo modello programmatico, consolidato nell'anno 2024, 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**.

Il PIAO 2024-2026 di ARPAL Umbria è stato adottato, su proposta del Direttore, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 25 gennaio 2024.

La Giunta regionale con Deliberazione n. 63 del 31.01.2024 ha approvato il PIAO 2024-2026 e la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, ribadendo quanto già affermato nel 2023 con la D.G.R. n. 353 del 5 aprile 2023, di approvazione del PIAO 2023-2025 di ARPAL Umbria, circa l'integrazione all'interno del PIAO delle finalità, degli obiettivi e dei 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 e confermato nel 2024, in coerenza con la vigente normativa nazionale e regionale e sopra illustrato, è stato seguito anche per l'anno 2025.

Con delibera dell'Assemblea Legislativa n. 422 del 22 ottobre 2024, è stato approvato il DEFR 2025, come adempimento formale indispensabile previsto dal D.lgs. n. 118/2011.

Con Deliberazione n. 10 del 29.10.2024 il Consiglio di Amministrazione uscente, 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 2025-2027 dell'Agenzia.

Con Determinazione del Commissario straordinario n. 157 del 12.02.2025, alla luce dell'attuale assetto transitorio di governance dell'Agenzia, con l'approvazione del PIAO 2025/2027 dell'Agenzia, completo dei relativi allegati, parti integranti e sostanziali dello stesso, si è proceduto alla contestuale definizione degli obiettivi strategici, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne caratterizzeranno l'azione nel corso dell'anno e costituiranno riferimento per l'assegnazione degli obiettivi di performance ai dirigenti, che saranno formalizzati con la stipula da parte del Commissario stesso dei relativi patti di servizio e la conseguente adozione dell'allegato operativo al PIAO previsto dal SMVP;

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.

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 D. Lgs. 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 dello stesso articolo 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.

E il comma 6 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 Piano triennale dei fabbisogni 2025 – 2027 di ARPAL Umbria, secondo le indicazioni e l'impostazione metodologica ivi indicati.

Il Piano si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale precedentemente adottata con D.G.R. n. 63 del 31.01.2024.

In via del tutto precauzionale, a fronte in particolare della riforma dell'Ente in corso e della conseguente transitorietà dell'attuale struttura organizzativa, la definizione del PTFP è stata fatta applicando le disposizioni di cui all'art. 1, comma 830 della L. n. 207 del 30.12.2024, relativo alla

riduzione del turn-over del personale pubblico, fermo restando la possibilità di recupero della stessa riduzione nel corso dei prossimi aggiornamenti del Piano.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale Arpal 2025-2027 è articolato nelle seguenti parti essenziali:

1. Consistenza della dotazione organica vigente:

Preliminarmente, si fa presente che, con DGR n. 63 del 31/01/2024 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica individuata tenendo conto del nuovo sistema di classificazione per aree del comparto individuate dal CCNL 2021/2023, come nella seguente tabella:

Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
5	117	182	59	0	363

per una spesa potenziale di euro 11.857.195,19.

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione

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

Nel corso del 2024 sono stati approvati e pubblicati nel portale unico del reclutamento INPA i seguenti avvisi pubblici di selezione:

- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2024 per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 12 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Operatore del mercato del lavoro" (OML) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).
- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 6 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Istruttore amministrativo contabile" (IAC) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).

Nel corso del 2024 sono state espletate le procedure concorsuali che si sono concluse nel mese di ottobre 2024. Le assunzioni effettuate nei mesi di novembre e dicembre 2024, per un totale complessivo di 16 a completamento dell'azione programmata nel precedente PTFP, di cui 6 con imputazione a consumo delle capacità assunzionali (di cui n. 2 con decorrenza 1.01.2025) e n. 12 (di cui n. 2 con decorrenza 1.01.2025) senza consumo delle capacità assunzionali in quanto imputate al Piano di Potenziamento L. 145/18 – art. 1, comma 258).

Progressioni tra le aree

Con D.C.S. n. 2141 del 17/10/2024 è stato approvato il regolamento delle progressioni tra le aree di ARPAL Umbria ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del Dlgs 165/2001 e degli artt. 13 commi 6-8 e 15 del CCNL del Comparto funzioni locali 2019-2021 modificato con successiva D.C.S. n. 2578 del 4/12/2024. Con D.C.S. n. 2737 del 18/12/2024 si è proceduto all'approvazione degli avvisi per l'attivazione della procedura selettiva di progressione verticale, ex art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, per complessive:

- n. 3 posizioni per l'Area degli Istruttori, vari profili professionali;

- n. 15 posizioni per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, vari profili professionali.

La data di scadenza di invio delle domande previste dagli avvisi citati è stata il 17 gennaio 2025. Con D.C.S. n. 61 del 22/01/2025 è stata nominata la Commissione esaminatrice della procedura selettiva di progressione verticale e le procedure sono attualmente in corso.

La spesa totale complessiva per n. 18 posizioni è pari ad € 164.644,55.

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:

articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provinci a	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2021	operatore	TR	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	operatore	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità, nel corso del 2024 si sono registrati i seguenti trasferimenti a titolo definitivo:

- trasferimento in entrata di n. 5 uscieri, con decorrenza 1/5/2024, provenienti dalla Regione Umbria appartenenti all'area degli operatori esperti e previsti nel precedente PTFP;
- trasferimenti in uscita di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori, presso altra Amministrazione pubblica.

Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 non ha programmato alcuna azione.

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Le cessazioni degli ultimi 5 anni sono complessivamente pari a 79 per il solo Comparto e nessun dirigente. Per il 2025 in base ai dati in possesso si prevedono ulteriori 6 cessazioni tutte relative al comparto.

4. Determinazione della capacità assunzionale

Il totale della capacità assunzionale è determinato nel seguente prospetto:

Cessazioni	2021	2022	2023	2024	2025	Totale in euro
Comparto	305.008,43	351.305,27	603.866,05	386.732,30	199.597,77	1.846.509,82
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	305.008,43	351.305,27	603.866,05	386.732,30	199.597,77	1.846.509,82

Ai fini della determinazione dei resti assunzionali necessari per individuare l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile, sono state applicate, in via prudenziale, le disposizioni di cui all'art. 1, comma 830 della L. 207 del 30.12.2024 relativo alla riduzione del turn-over del personale pubblico, fermo restando la possibilità di recupero della stessa riduzione nel corso dei prossimi aggiornamenti del Piano, pertanto la capacità assunzionale utilizzabile è pari ad euro 412.840,72.

5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il personale comandato in uscita 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 2024 – 2026, approvato con D.G.R. n. 63 del 31 gennaio 2024 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	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 63/24	5	117	182	59	0	363	
Variazione unità per Ridetermin.	0	6	0	-8	0		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		

di cui soggetta ai limiti di spesa	0	6	0	-8	0		
Dotazione organica Ridetermin.	5	123	182	51	0	361	
Variazione spesa complessiva	-	207.739,50	-	-227.133,12	-		-19.393,62

7. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Si procede a rappresentare la programmazione delle assunzioni e delle politiche del personale per gli anni 2025-2027, distintamente per il comparto e la dirigenza.

Anno 2025 – Comparto

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

Ad esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2024 sono state completate le assunzioni previste e che nelle relative graduatorie risultano utilmente collocati 1 unità per il bando relativo agli operatori del mercato del lavoro (OML) e 5 unità per quello relativo agli istruttori amministrativo contabili (AML), entrambi relativi all'area degli istruttori. Atteso che, anche per effetto di alcune cessazioni di personale assunto con i bandi di concorso del 2021, si registra un parziale inutilizzo delle assegnazioni annue disposte a copertura degli oneri del personale destinato al potenziamento straordinario dei centri dell'impiego nel corso del 2025, si procede ad attuare un ulteriore rafforzamento degli organici a valere su tali risorse mediante lo scorrimento di tali graduatorie, per un totale di sei unità e per ulteriori cinque posizioni mediante avvisi di mobilità esterna o utilizzo di graduatorie di altri Enti per quattro unità destinati all'area degli istruttori e per una unità all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Si precisa che relativamente ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2024 è stata esperita la procedura prevista dagli artt. 34 e 34 bis del D. Lgs. n.165/2001. Le risorse stanziare dal DM 74/2019, successivamente modificato dal DM 59/2020, destinate al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per predette assunzioni. Infatti, la quota annua assegnata alla Regione Umbria, indicata nei piani di riparto di cui alle tabelle D ed E del DM. 74/19, sono pari rispettivamente ad euro 1.796.631,32 e ad euro 3.376.370,65 per un totale annuo complessivo a decorrere dal 2021 di euro 5.173.001,97.

Il seguente prospetto sintetizza il numero di assunzioni che verranno effettuate per effetto di tale scorrimento nonché degli avvisi di mobilità o utilizzo di graduatorie di altri Enti:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli istruttori		10	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
Area dei funzionari e dell'EQ		1	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Progressioni tra le aree

Nel corso del 2025, si procederà, sulla base del nuovo regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria che tiene conto del vigente CCNL Funzioni locali 2019/2021, alla realizzazione di ulteriori percorsi di valorizzazione del personale in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili e nei limiti delle risorse e delle capacità assunzionali disponibili e in coerenza con i posti vacanti nella dotazione organica rideterminata. In particolare, 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 seguenti progressioni tra le aree con procedura ordinaria.

- n. 4 percorsi dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 2 percorsi dall'area degli operatori esperti a quella 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", 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 2025 – Dirigenza

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

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.

Anno 2027 – 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 2025-2027 di ARPAL Umbria, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario dell'Agenzia n. 157 del 12.02.2025, in continuità con le precedenti annualità 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) 2025-2027 di ARPAL Umbria, completo dei relativi allegati, così come integralmente 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, il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027" di ARPAL Umbria di cui all'allegato c) del PIAO 2025/2027, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario dell'Agenzia

n. 157 del 12.02.2025, riportato all'interno dell'allegato A), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- 4) di dare atto che in ARPAL Umbria non vi sono situazioni di eccedenze o sovrannumerarietà di personale;
- 5) di dare atto che ARPAL Umbria procederà agli adempimenti conseguenti;
- 6) di pubblicare il presente atto nel sito istituzionale dell'Agenzia, 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 20/02/2025

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 20/02/2025

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 20/02/2025

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 Francesco De Rebotti ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, lì 20/02/2025

Assessore Francesco De Rebotti
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2025 - 2027

Sommario

Premessa e quadro normativo.....	1
1. Consistenza della dotazione organica vigente	3
2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione.....	6
3. Dinamica delle cessazioni del personale.....	11
4. Determinazione della capacità assunzionale	12
5. Il personale comandato	15
6. Rimodulazione della dotazione organica.....	16
7. Politiche assunzionali e del personale da attuare	19
8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari	23

Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2025/2027 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale 2024/2026 precedentemente adottata con D.G.R. n. 63 del 31/01/2024.

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" che 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;

- della Legge 19/06/2019, n. 56, rubricata "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.", che prevede, al comma 1 dell'articolo 3, così come modificato dal comma 823, articolo 1 della L. 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio per il 2025), a decorrere dal 1° gennaio 2025, che Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le

amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Per tali amministrazioni con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026;

- 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 16.07.2024 e per il comparto con quelli individuati nel vigente CCNL del 16/11/2022.

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	64.733,66
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. 63 del 31/01/2024 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica individuata tenendo conto del nuovo sistema di classificazione per aree del comparto individuate dal CCNL 2021/2023, come nella seguente tabella:

Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
5	117	182	59	0	363

Tab.n. 2 – Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 63/2024)

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.

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	117	182	59	0	363	
Valori unitari	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	323.668,30	4.050.920,25	5.807.499,88	1.675.106,76	0,00		11.857.195,19

Tab.n. 3 – 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 2024-2026 ha previsto una serie di azioni qui di seguito elencate:

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

Nel corso del 2024 sono stati approvati e pubblicati nel portale unico del reclutamento INPA i seguenti avvisi pubblici di selezione:

- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2024 per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 12 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Operatore del mercato del lavoro" (OML) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).
- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 6 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Istruttore amministrativo contabile" (IAC) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).

Nel corso del 2024 sono state espletate le procedure concorsuali che si sono concluse nel mese di ottobre 2024. Le assunzioni effettuate nei mesi di novembre e dicembre 2024, per un totale complessivo di 16 a completamento dell'azione programmata nel precedente PTFP, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli istruttori	6 (di cui 2 con decorrenza 1 gennaio 2025)	12 (di cui 1 con decorrenza 1 gennaio 2025)	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 4 - Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e ulteriori assunzioni - Situazione delle assunzioni effettuate tramite bandi di concorso

Progressioni tra le aree

Il PTFP 2024-2026 ha previsto la revisione del regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria sulla base del nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2021 e la 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 stata programmata 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.

Con D.C.S. n. 2141 del 17/10/2024 è stato approvato il regolamento delle progressioni tra le aree di ARPAL Umbria ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del Dlgs 165/2001 e degli artt. 13 commi 6-8 e 15 del CCNL del Comparto funzioni locali 2019-2021 modificato con successiva D.C.S. n. 2578 del 4/12/2024.

Con D.C.S. n. 2737 del 18/12/2024 si è proceduto all'approvazione degli avvisi per l'attivazione della procedura selettiva di progressione verticale, ex art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, per complessive:

- n. 3 posizioni per l'Area degli Istruttori, vari profili professionali;
- n. 15 posizioni per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, vari profili professionali.

La data di scadenza di invio delle domande previste dagli avvisi citati è il 17 gennaio 2025.

La determinazione del monte salari 2018, pari a € 186.066,00, è stata effettuata in conformità al parere ARAN 499-15A1); pertanto, lo 0,55% del monte salari 2018 è pari ad euro 30.775,97. Per determinare il costo di una progressione tra le aree si è tenuto conto dell'orientamento applicativo CFL 207 del 20.03.2023 con il quale l'Aran 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.” Ne consegue che:

- il costo di una progressione per passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, è pari ad euro 2.562,21;

- il costo di una progressione per passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è pari ad euro 1.978,42.

Pertanto, il numero totale dei percorsi attivati, pari a 18 e distribuiti secondo il seguente prospetto, rispettano il limite previsto dall'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e quello della capacità assunzionale individuata nel PTFP 2024-2026:

tipo progressione	costo unitario	numero progress.	costo totale
da Istruttori a Funzionari e EQ	1.978,42	12	23.741,04
da Operatori esperti a Istruttori	2.562,21	2	5.124,42
subtotale A - percorsi finanziati dalle risorse ex art. 1, c,612 L. 234/21 (0,55% M.S. 2018)		14	28.865,46
da Istruttori a Funzionari e EQ con consumo capacità assunzionali	34.623,25	3	103.869,75
da Operatori esperti a Istruttori con consumo capacità assunzionali	31.909,34	1	31.909,34
subtotale B - percorsi finanziati dalla capacità assunzionale		4	135.779,09
totale complessivo (A+B)		18	164.644,55

Tab. n. 5 – Verifica del rispetto del limite previsto dall'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 in relazione ai percorsi di progressioni verticali attivati

Con riferimento al subtotale B “percorsi finanziati dalla capacità assunzionale”, si significa 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.

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 2024-2026 ha previsto l'eventuale attivazione delle procedure di assunzione a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999 sulla base delle scoperture derivanti dal prospetto informativo riferito alla data del 1/1/2024 non disponibile alla data di approvazione del medesimo PTFP. Il medesimo prospetto

ha evidenziato la presenza di 4 scoperture relative all'art. 1 della legge in parola tutte relative alla Provincia di Perugia.

Nel corso del 2024 due delle quattro scoperture sono state coperte mediante l'assunzione per trasferimento diretto di due uscieri, appartenenti all'area degli operatori esperti, provenienti dalla Regione Umbria appartenenti alle categorie protette.

Inoltre, nei mesi di novembre e dicembre 2024 si è proceduto all'assunzione di 2 unità di personale, appartenenti all'area degli operatori esperti, in conseguenza del completamento delle procedure di reclutamento previste dalla L.68/99 attivate nel 2023 a copertura degli obblighi derivanti dal prospetto informativo riferito alla data del 1/1/2023 per la Provincia di Perugia.

Le procedure espletate nel 2024, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, sono 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
art. 1	2024	Esecutore Tecnico (area Op. esperti)	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore Amminis (area Op. esperti).	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 6 – Procedure di assunzione attivate nel 2024 a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

Si precisa, altresì, che nel corso del 2024 si è registrata una cessazione di un dipendente disabile in part-time al 50%.

Il quadro riepilogativo di tutte le procedure espletate, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, è rappresentato nel seguente prospetto:

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

articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 7 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità, nel corso del 2024 si sono registrati i seguenti trasferimenti a titolo definitivo:

- . trasferimento in entrata di n. 5 uscieri, con decorrenza 1/5/2024, provenienti dalla Regione Umbria appartenenti all'area degli operatori esperti e previsti nel precedente PTFP;
- trasferimenti in uscita di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori, presso altra Amministrazione pubblica;

Il seguente prospetto sintetizza gli effetti, in termini di consumo di capacità assunzionale, della realizzazione della specifica azione programmata nel precedente PTFP, ribadendo che 2 dei 5 uscieri trasferiti ad Arpal dalla Regione Umbria sono stati precedentemente assunti da quest'ultima a copertura degli obblighi previsti dalla L. 68/99:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli operatori esperti	3	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 8 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione per mobilità effettuate nel 2024

Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 non ha programmato alcuna azione.

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 2025 con valori stimati e l'aggiornamento del 2024 con valori effettivi aggiornati rispetto al precedente PTFP, sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale:

Area	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totale	di cui ultimo quinquennio
dei funzion. ed elevata qualif.ne	5	3	4	4	5	3	24	21
degli istruttori	4	3	5	17	7	3	39	36
degli operat. esperti	7	5	3	3	3	0	21	21
degli operat.	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale	16	12	12	24	15	6	85	79

Tab. 9 -Dinamica delle cessazioni - comparto

Posizione Giuridica	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totale	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0	0	0

Tab. 10 - Dinamica delle cessazioni - dirigenza

Nell'ambito della dirigenza non si rilevano cessazioni.

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 in uscita 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	2021	2022	2023	2024	2025	Totale complessivo
Dirigente	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0

Tab. 11 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Area	2021	2022	2023	2024	2025	Totale complessivo
dei funzion. ed elevata qualif.ne	3	4	3	4	3	17
degli istruttori	1	4	13	6	3	27
degli operat. esperti	5	3	3	2	0	13
degli operat.	1	0	0	0	0	1
Totale	10	11	19	12	6	58

Tab. 12 -Cessazioni comparto utile per la determinazione della capacità assunzionale

4. Determinazione della capacità assunzionale

Oltre ai resti assunzionali, la capacità assunzionale teorica è determinata, nell'importo pari al 100% delle cessazioni utili, prendendo come riferimento i dati contenuti nei prospetti precedenti, a decorrere dall'annualità 2022 come da tabelle seguenti:

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 op esperti	5	28.391,64	141.958,19
Area op.	1	27.271,16	27.271,16
Totale	10		305.008,43

Tab. n. 13 - Capacità assunzionale teorica anno 2022 (100% cessazioni utili 2021) comparto

Area	Cessazioni 2022	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	4	34.623,25	138.493,00
Area istruttori	4	31.909,34	127.637,35
Area op esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	10		351.305,27

Tab. n. 14 - Capacità assunzionale teorica anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

Area	Cessazioni 2023	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Ar funzionari	3	34.623,25	103.869,75
Ar istruttori	13	31.909,34	414.821,39
Area op esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	19		603.866,05

Tab. n. 15 - Capacità assunzionale teorica anno 2024 (100% cessazioni utili 2023) comparto

Area	Cessazioni 2024	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Ar funzionari	4	34.623,25	138.493,00
Ar istruttori	6	31.909,34	191.456,02
Area op esperti	2	28.391,64	56.783,27
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	12		386.732,30

Tab. n. 16 - Capacità assunzionale teorica anno 2025 (100% cessazioni utili 2024) comparto

Nel corso del 2025 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 2025 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
Ar funzionari	3	34.623,25	103.869,75
Ar istruttori	3	31.909,34	95.728,01
Area op esperti	0	28.391,64	0,00
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	6		199.597,77

Tab.n. 17 – Stima cessazioni 2025 – ulteriore capacità assunzionale teorica

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	2021	2022	2023	2024	2025	Totale in euro
Comparto	305.008,43	351.305,27	603.866,05	386.732,30	199.597,77	1.846.509,82
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	305.008,43	351.305,27	603.866,05	386.732,30	199.597,77	1.846.509,82

Tab. n. 18 - Totale capacità assunzionale teorica maturata dalle cessazioni al lordo degli utilizzi (100%)

Ai fini della determinazione dei resti assunzionali, necessari per individuare l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile tenendo conto della riduzione al 75% disposta con legge di bilancio dello Stato per il 2025, occorre detrarre gli utilizzi effettuati negli anni di riferimento.

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2021	2022	2023	2024	TOTALE
Capacità disponibile 75% (A)	228.756,33	263.478,95	452.899,54	290.049,23	1.235.184,04
Consumo capacità assunzionali:					
Anno 2021 – Assunzione di n. 1 dirigente	64.733,66				64.733,66
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)			360.000,76		360.000,76
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat C da n. 30 ore a 36			4.545,19		4.545,19
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat C da n. 25 ore a 36			9.750,08		9.750,08
Anno 2024 - Assunzione tramite trasferimento diretto da Regione di n. 3 uscieri				85.174,91	85.174,91
Anno 2024 – assunzione di 6 unità dell'area degli istruttori				191.456,02	191.456,02
Anno 2024 – quota parte progressioni tra le aree CCNL 19/21 - avvisi 2024 da completare nel 2025 (n. 1 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)				135.779,09	135.779,09
Totale consumo capacità assunzionale (B)	185.335,60	0,00	374.296,03	412.410,02	972.041,65
Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)	43.420,73	263.478,95	78.603,51	- 122.360,79	263.142,40
(D) 75% Capacità assunzionale stimata anno in corso (2025)					149.698,32
(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile					412.840,72

Tab. n. 19 – Determinazione della capacità assunzionale utilizzabile

5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il personale comandato in uscita 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 2024 – 2026, approvato con D.G.R. n. 63 del 31 gennaio 2024, 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";
- dalla necessità di operare ulteriori percorsi di valorizzazione del personale mediante progressioni tra le aree previste dal vigente 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	117	182	59	0	363	
Valori unitari	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	323.668,30	4.050.920,25	5.807.499,88	1.675.106,76	0,00		11.857.195,19
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	323.668,30	2.527.497,25	4.275.851,56	1.675.106,76	323.668,30		8.802.123,87

(*) 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. 20 – 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	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 63/24	5	117	182	59	0	363	
Variazione unità per Rideterminaz	0	6	0	-8	0		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	6	0	-8	0		
Dotazione organica ridetermin.	5	123	182	51	0	361	
Variazione spesa complessiva	-	207.739,50	-	-227.133,12	-		-19.393,62
Di cui Variazione spesa in deroga al limite (*)	-	-	-	-	-		-
Di cui Variazione spesa soggetta al limite	-	207.739,50	-	-227.133,12	-		-19.393,62
Spesa massima potenziale rideterminata	315.257,40	4.258.659,75	5.807.499,88	1.447.973,64	-		11.837.801,57
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	2.735.236,75	4.275.851,56	1.447.973,64	-		8.793.712,97
Spesa soggetta al limite precedente							8.782.730,25

(*) 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. 21 – 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 31.12.2024:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni
Dotazione organica ridetermin.	5	123	182	51	0	361
Dipendenti ARPAL al 31.12.24	5	97	148	26	0	276
Posti vacanti	0	26	34	25	0	85

Tab. n. 22 – 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 2025-2027, distintamente per il comparto e la dirigenza.

Anno 2025 – Comparto

Per quanto concerne la nuova programmazione, le politiche e le azioni da attuare nel corso del 2025 per il comparto sono le seguenti:

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

Ad esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2024 sono state completate le assunzioni previste e che nelle relative graduatorie risultano utilmente collocati 1 unità per il bando relativo agli operatori del mercato del lavoro (OML) e 5 unità per quello relativo agli istruttori amministrativo contabili (AML), entrambi relativi all'area degli istruttori. Atteso che, anche per effetto di alcune cessazioni di personale assunto con i bandi di concorso del 2021, si registra un parziale inutilizzo delle assegnazioni annue disposte a copertura degli oneri del personale destinato al potenziamento straordinario dei centri dell'impiego nel corso del 2025, si procede ad attuare un ulteriore rafforzamento degli organici a valere su tali risorse mediante lo scorrimento di tali graduatorie, per un totale di sei unità e per ulteriori cinque posizioni mediante avvisi di mobilità esterna o utilizzo di graduatorie di altri Enti per quattro unità destinati all'area degli istruttori e per una unità all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Si precisa che relativamente ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2024 è stata esperita la procedura prevista dagli artt. artt. 34 e 34 bis del D. Lgs. n.165/2001.

Il seguente prospetto sintetizza il numero di assunzioni che verranno effettuate per effetto di tale scorrimento nonché degli avvisi di mobilità o utilizzo di graduatorie di altri Enti:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli istruttori		10	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
Area dei funzionari e dell'EQ		1	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 23 – Assunzioni programmate nell'ambito del PPS

Si precisa che le risorse stanziare dal DM 74/2019, successivamente modificato dal DM 59/2020, destinate al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per predette assunzioni. Infatti, la quota annua assegnata alla Regione Umbria, indicata nei piani di riparto di cui alle tabelle D ed E del DM. 74/19, sono pari rispettivamente ad euro 1.796.631,32 e ad euro 3.376.370,65 per un totale annuo complessivo a decorrere dal 2021 di euro 5.173.001,97:

La quota annuale pari a € 5.173.001,97, da intendersi quali limite massimo di spesa per il personale del piano straordinario di potenziamento, comprensivo di accessorio, incrementi contrattuali e oneri riflessi a carico del datore, consente 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 ante CCNL 21/23	numero unità	Valore tabellare più accessorio	Oneri riflessi	Costo aziendale
C1	58	1.701.783,22	623.117,71	2.324.900,93
C3	1	30.513,57	11.188,40	41.701,97
D1	41	1.287.205,25	471.947,73	1.759.152,98
Totale complessivo	100	3.019.502,04	1.106.253,84	4.125.755,88

Tab. n. 24 – Stima costo aziendale personale PPS in forza al 1.1.25

Categoria economica ante CCNL 21/23	numero unità al 1.1.25	Costo aziendale al 1.1.25	ulteriori assunzioni programmate nel 2025	Costo aziendale ulteriori assunzioni	Costo aziendale totale
C1	58	2.324.900,93	10	400.844,99	2.725.745,92
C3	1	41.701,97	0	-	41.701,97
D1	41	1.759.152,98	1	42.906,17	1.802.059,15
Totale complessivo	100	4.125.755,88	11	443.751,16	4.569.507,04
				assegnazione	5.173.001,97
				disp. residua	603.494,93

Tab. n. 25 – Compatibilità finanziaria dell'attuazione del Piano straordinario di potenziamento

Il parziale inutilizzo della disponibilità residua delle risorse dal DM 74/2019 è motivato dalla necessità di garantire la copertura finanziaria di ulteriori spese prospettiche derivanti dalla realizzazione di politiche di valorizzazione del personale del Piano straordinario di potenziamento nonché da incrementi retributivi conseguenti ai futuri rinnovi contrattuali.

Progressioni tra le aree

Nel corso del 2025, si procederà, sulla base del nuovo regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria che tiene conto del vigente CCNL Funzioni locali 2019/2021, alla realizzazione di ulteriori percorsi di valorizzazione del personale in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili e nei limiti delle risorse e delle capacità assunzionali disponibili e in coerenza con i posti vacanti nella dotazione organica rideterminata. In particolare, 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 seguenti progressioni tra le aree con procedura ordinaria.

- n. 4 percorsi dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 2 percorsi dall'area degli operatori esperti a quella degli istruttori.

Per quanto riguarda il consumo di budget assunzionale delle progressioni tra aree con procedura ordinaria previste dall'art. 15 del vigente CCNL del comparto, si precisa che le medesime 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, come 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	4	0	
Area degli istruttori	2	0	

Tab. n. 26 – Progressioni tra le aree programmate nel 2025

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 2025 – Dirigenza

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

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.

Anno 2027 – 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.

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 dal 2025 al 2027, sia per il comparto che per la dirigenza, il rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per l'intero triennio 2025/2027, con riferimento al:

- 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. 18 e 19 di determinazione della capacità assunzionale utilizzabile ai fini del presente:

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2021	2022	2023	2024	2025	TOTALE
Capacità disponibile con resti assunzionali (A)	43.420,73	263.478,95	78.603,51	- 122.360,79	149.698,32	412.840,72
Consumo capacità assunzionali:						
Anno 2025 – assunzione di 5 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria IAC) a valere sul PPS						0,00
Anno 2025 – assunzione di 1 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria OML) a valere sul PPS						0,00
Anno 2025 – assunzione di 4 unità dell'area degli istruttori e 1 dell'area dei funzionari tramite avvisi di mobilità a valere sul PPS						0,00
Anno 2025 – progressioni ordinarie tra le aree CCNL 21/23 - (n. 2 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)		202.311,68				202.311,68
Totale consumo capacità assunzionale (B)	0,00	202.311,68	0,00	0,00	0,00	202.311,68
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (C) = (A-B)	43.420,73	61.167,27	78.603,51	- 122.360,79	149.698,32	210.529,04

Tab. n. 27 – 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 2025 – assunzione di 5 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria IAC)	200.422,50
Anno 2025 – assunzione di 1 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria OML)	40.084,50
Anno 2025 – assunzione di 4 unità dell'area degli istruttori e 1 dell'area dei funzionari tramite avvisi di mobilità a valere sul PPS	203.244,17
Anno 2025 – progressioni ordinarie tra le aree CCNL 21/23 - (n. 2 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)	13.038,10
Totale nuovi oneri	456.789,27

Tab. n. 28 – Determinazione del costo aziendale delle politiche da attuare

STANZIAMENTI DI BILANCIO SPESA DEL PERSONALE (macroaggregati 1.01 e 1.02)				
	2024	2025	2026	2027
A) Stanziamento componenti autonome compreso FPV e fondo riserva	10.293.975,93	10.004.190,00	8.963.582,55	8.963.582,55
B) piano potenziamento art. 2, comma 1, lettera c) e art. 2, comma 1, lettera d) DM 74/2019 compreso FPV	5.552.090,90	5.173.001,97	5.173.001,97	5.173.001,97
C) = A) +B) Totale bilancio	15.846.066,83	15.177.191,97	14.136.584,52	14.136.584,52
D) Impegni e FPV (*)	13.270.919,24	13.270.919,24	13.270.919,24	13.270.919,24
E) = C)-D) Disponibilità per nuove politiche	2.575.147,60	1.906.272,74	865.665,29	865.665,29
F) Maggiori oneri delle politiche da attuare	0,00	456.789,27	456.789,27	456.789,27
G) = E)-F) Disponibilità residua	2.575.147,60	1.449.483,47	408.876,02	408.876,02

(*) per l'anno 2024 dati di preconsuntivo stimati - per gli anni 2025 e successivi importi stimati su base 2024

Tab. n. 29 – Dimostrazione della sostenibilità finanziaria delle politiche da attuare