

3.2 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024 - 2026

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024 - 2026 dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente della Calabria (ARPACAL) è adottato in coerenza con i principi generali di legalità e con la disciplina in materia di anticorruzione, a seguito del rilascio del parere favorevole da parte del Revisore Unico dei Conti, della trasmissione alle Oo. Ss. ed in conformità al seguente quadro normativo:

- art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017), in materia di definizione dell’organizzazione degli uffici e di adozione del piano triennale dei fabbisogni. Tale articolo al comma 2 prevede espressamente 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 adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell’art. 6-ter del decreto medesimo.
- “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, approvate con il DM 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, che definiscono una metodologia operativa per orientare le Amministrazioni nell’adozione dei rispettivi piani triennali, con possibilità di adattamento in base al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.
- “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” approvate con il D.M. 22/07/2022 emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14/09/2022, con cui sono state approvate le Linee di indirizzo ministeriali di cui all’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
- l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l’obbligo dall’1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- il decreto legislativo 25/05/2017, n. 75 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (pubblicato sulla [GU Serie Generale n.130 del 07-06-2017](#));
- l’art. 33 comma 1, del D.L. 34/2019 rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito con modificazioni nella L. 58/2019 con il quale sono state dettate nuove norme sulle assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria a decorrere dal 1.1.2020; - visto il D.M. 3 settembre 2019 del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell’economia e delle finanze “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni” (Art. 33, comma 1, del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34);
- L’art. 1 della Legge Regionale 27 dicembre 2023, n. 62, rubricato “*Norme di contenimento della spesa per gli enti strumentali e ausiliari*” " Norme in materia di spending review”, ai sensi del quale: <<A decorrere dal 2023 le

agenzie, le aziende, le fondazioni e gli altri enti vigilati dalla Regione, facenti parte del “Gruppo Regione Calabria” ai sensi dell’allegato n. 4/4 al [decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118](#) (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi), diversi da quelli appartenenti al Servizio sanitario regionale (SSR), sono tenuti al rispetto delle seguenti disposizioni: *la spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, non può essere superiore a quella sostenuta nell'anno 2022 ovvero a quella sostenuta nell'esercizio finanziario successivo all'anno di effettiva operatività se posteriore; >>.*

3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023.

Premesso che la dotazione organica dell’Agenzia, prevista dal Regolamento di Organizzazione vigente, approvato con **Delibera n. 43 del 08 febbraio 2018** e poi successivamente modificato con **Delibera n. 494 del 22 dicembre 2020** è di **415** unità di personale, il personale di ruolo in servizio alla data del **31 dicembre 2023** è di n. **222** unità, di cui n.**204** unità del comparto e n. **18** Dirigenti. Si registrano anche n. **10** unità di personale del comparto a tempo determinato e n. **2** Dirigenti a tempo determinato nonché n. **4** unità di personale del comparto provenienti in comando da altri enti.

Dal 2010 al 2023 la riduzione di personale in seno all’Agenzia è stata significativa e penalizzante dell’azione tecnico – amministrativa dell’Agenzia. Gli effetti più rilevanti di questa riduzione, contemperata solo parzialmente, nel 2021 – 2023, da **n.4 stabilizzazioni**, nel 2023, di personale del comparto e **n.3 Dirigenze a tempo determinato**, di cui **n.1** terminata anticipatamente alla fine del 2023, ha generato il graduale deficit degli organici, l’aumento dei carichi di lavoro individuali, la perdita di specifiche professionalità nonché l’innalzamento dell’età media del personale dell’Agenzia.

Con la Delibera del Commissario straordinario **n. 33 del 19/01/2024**, l’Agenzia ha provveduto alla verifica annuale delle eccedenze ed ha dichiarato la **non eccedenza di personale**, assolvendo al richiamato obbligo posto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012).

La rappresentazione della consistenza numerica di personale al **31 dicembre 2023**, è riportata nelle Tabelle che seguono, nelle quali viene indicato il personale in servizio in termini quantitativi, unitamente alla descrizione del personale suddiviso in relazione ai profili professionali presenti in Agenzia alla predetta data:

PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO INDETERMINATO			
Ruolo	Area	Profilo	Unità
Amministrativo	Del Personale di Supporto	Coadiutore amministrativo	17
Tecnico	Del Personale di Supporto	Operatore Tecnico	7
Tecnico	Degli Operatori	Operatore tecnico spec.	11
Amm.vo	Degli Operatori	Coad.amm.vo senior	6
Tecnico	Degli Assistenti	Assistente tecnico	11

Amm.vo	Degli Assistenti	Assistente amm.vo	21
Tecnico/sanitario	Dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collab.tecnico prof	99
Amm.vo	Dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collab.amm.vo prof.	23
Totale			195

PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO DETERMINATO

Ruolo	Categoria	Profilo	Unità
Amministrativo	Dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collab. Amm. Prof.le	1
Tecnico	Dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collab. Tec. Prof.le	7
Tecnico	Degli Assistenti	Assistente Tecnico	2
Totale			10

PERSONALE DEL COMPARTO IN COMANDO PRESSO ALTRI ENTI

Ruolo	Categoria	Profilo	Unità
Tecnico	Degli Operatori	Operatore tecnico	2
Tecnico	Degli Assistenti	Assistente tecnico	1
Amm.vo	Degli Assistenti	Assistente amm.vo	0

Tecnico	Degli Assistenti	Assistente Tecnico -Programmatore	1
Tecnico	Dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collab. Tec. Prof.le	1
Amm.vo	Dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collab. Amm. Prof.le	4
Totale			9

PERSONALE DEL COMPARTO IN COMANDO DA ALTRI ENTI

Ruolo	Categoria	Profilo	Unità
Tecnico	Dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collab. Tec. Prof.	3
Amm.vo	Degli Assistenti	Assistente amm.vo	1
Totale			4

PERSONALE DIRIGENTE DI RUOLO

Ruolo	Direzione di appartenenza	Profilo	Unità
Amministrativo	Direzione Generale	Dirigente Affari Legali, istituzionali, pianificazione, performance e controllo	1
Tecnico	Direzione Generale	Direttore Sistemi informativi, sicurezza e privacy.	1
Sanitario	Direzione Scientifica	Direttore Settore Coordinamento Laboratori e LEPTA <i>ad interim</i> Laboratorio Chimico Suolo/Rifiuti.	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Catanzaro	Direttore del Dipartimento e <i>ad interim</i> Dirigente Laboratorio	1

		Bionaturalistico e Tossicologico.	
Amministrativo	Dipartimento provinciale di Catanzaro	Dirigente in aspettativa non retribuita, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b), CCNL Dirigenza SPTA10/02/2004	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Catanzaro	Dirigente Laboratorio Chimico Acqua/Aria	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Reggio Calabria	Direttore del Dipartimento	1
Tecnico	Dipartimento provinciale di Reggio Calabria	Dirigente Servizio Radiazioni e Rumore	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Reggio Calabria	Dirigente Servizio Bionaturalistico	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Crotone	Direttore del Dipartimento	1
Sanitario	Centro Regionale Strategia Marina	Direttore Centro Regionale Strategia Marina <i>ad interim</i> Laboratorio Bionaturalistico e Tossicologico e Servizio Acque di Dipartimento di Crotone	1
Tecnico	Centro Regionale Multirischi	Direttore Centro Regionale Multirischi - Sicurezza del Territorio	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Vibo Valentia	Direttore Dipartimento <i>ad interim</i> Centro Regionale Coordinamento Controlli Ambientali e Rischi	1
Sanitario	Dipartimento Provinciale di Cosenza	Direttore Dipartimento e <i>ad interim</i> Centro Regionale Geologia e Amianto	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Cosenza	Centro Regionale Sistemi Gestione Integrati Qualità e	1

		Ambiente e <i>ad interim</i> Laboratorio Chimico Acqua/Aria	
Sanitario	Dipartimento provinciale di Cosenza	Dirigente Servizio Fitofarmaci	1
Tecnico	Dipartimento provinciale di Cosenza	Dirigente Servizio Radiazioni e Rumore	1
Sanitario	Dipartimento provinciale di Cosenza	Dirigente Servizio Aria	1
Totale			18
PERSONALE DIRIGENTE CON INCARICO A TEMPO DETERMINATO			
Ruolo	Struttura di appartenenza	Profilo	Unità
Tecnico	Direzione Amministrativa	Dirigente Patrimonio	1
Tecnico	Dipartimento di Catanzaro	Dirigente Verifiche Impiantistiche	1
Totale			2

CONSISTENZA DEL PERSONALE PRESSO LE SEDI DI ASSEGNAZIONE AL 31.12.2023

	Direzione Generale	Direzione Scientifica	Direzione Amministrativa	A.P.I.A.	ACQUE	SUOLO E RIFIUTI	RAD. E RUM.	CHIMICO A/A	CHIMICO S/R	FITOFARMACI	BIOTOSSICOLOGICO	AGENTI FISICI	VER. IMPIANTISTICHE	SERVIZI AMM.VI	COMANDI IN USCITA	COMANDI IN ENTRATA	TOTALE		
Sede Centrale	15	9	18												2	2	46 + 1 dirig. T.D.		
Catanzaro					23	2	1	7			6	2	4	13			39 + 1 dirig. T. D.		
Cosenza					67	2	7	4	2	1	5	2	3	15	3		57		
Reggio Calabria						4	1	3	1	4		2	4	1	7	1	1	29	
Vibo Valentia					15	2	1				1			6	1		17		
Crotone					23	1								2	2		10		
C.R. Geo e Amianto																	7		
C.R. Strategia Marina																	5		
C.R. Strategia Marina T.D.																	10		
CFD Multirischi																	12	1	13
C.R. Coordinam. Monitoraggi Amb. e Salute																			1
C.R. Coordinam. Controlli Amb.e Rischi																			2
TOTALE																			238

**aggiornata al 31.12.2023 ed incluse le unità con contratto a tempo determinato*

3.2.2 Programmazione Strategica delle risorse umane.

Il piano triennale del fabbisogno di personale si inserisce nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO 2024 - 2026) e coerentemente ad esso, contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi offerti, al fine di creare valore pubblico.

Le finalità del Piano triennale di fabbisogno di personale 2024 -2026 si muovono su tre direttrici principali:

- La valorizzazione delle risorse umane anche attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali nelle specifiche organizzazioni dell'agenzia;
- L'impiego ottimale delle risorse disponibili;
- l'incremento della performance che si traduce in prestazioni migliori a servizio della collettività in relazione ai compiti istituzionali dell'Agenzia;
- la produzione di nuovo "Valore Pubblico";

La programmazione dei fabbisogni di personale è definita in relazione al cambiamento dei modelli organizzativi, agli obiettivi da raggiungere ed alla massimizzazione nell'impiego delle risorse di cui dispone l'amministrazione in un contesto caratterizzato da limiti normativi particolarmente stringenti.

La politica di acquisizione del personale è, pertanto, definita tenendo conto della razionalizzazione ed il corretto dimensionamento degli organici con particolare riguardo agli obiettivi di performance dell'Agenzia. I fabbisogni ritenuti prioritari sono individuati pertanto, in relazione alle attività ed ai servizi che devono essere garantiti. Si rileva, inoltre, come, preliminarmente alla definizione dei fabbisogni previsti e ferma restando la cornice giuridica di riferimento, sia stata effettuata negli anni, una ricognizione per l'analisi delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, con l'obiettivo di pianificare il fabbisogno in coerenza con le necessità reali, attuali e future di Arpacal. Pur entro l'attuale cornice normativa che non consente di sostituire il "turn over" registratosi negli ultimi 5 anni, si è tenuto conto, in particolare, degli impegni assunti e degli adempimenti da assolvere formalizzati in atti con le competenti autorità pubbliche, enti, università e soggetti diversi aventi diritto a relazionarsi con l'Agenzia con i quali si rende necessario rapportarsi per l'assolvimento dei compiti istituzionali.

Un piu' consistente impegno da parte di tutto il personale dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria, è richiesto per l'assolvimento di tutte le attività legate alla bonifica del "Sito contaminato di Interesse Nazionale di Crotona – Cassano – Cerchiara".

La programmazione strategica dell'Agenzia pur riguardando, nel presente piano triennale del fabbisogno, le annualità 2024 – 2026, ha dovuto tenere conto del fatto che le annualità 2021 e 2022, per la parte autorizzata dalla Giunta Regionale ai sensi della L.R. 43/2016, non sono state bandite nell'anno di riferimento e pertanto, considerato che la predetta legge regionale è stata superata dalla L.R. 62 del 27 Dicembre 2023, si è ritenuto di dover riprogrammare le predette assunzioni già autorizzate, all'interno del nuovo strumento di programmazione dei fabbisogni di personale 2024- 2026.

Con la nomina del Commissario Straordinario dell'Agenzia, Prof. Michelangelo IANNONE, avvenuta con DGR n. 568 del 18/10/2023 e conseguente presa d'atto dell'Agenzia avvenuta con Deliberazione ARPACAL n. 481 del 25/10/2023, in questi 3 mesi iniziali si è dato corso ad una serie di attività amministrative tese al completamento di quanto già avviato dal precedente Commissario, Prof. Gen (ris.) Emilio ERRIGO, in coerenza con il precedente fabbisogno di personale approvato col PIAO 2023 -2025.

Sono state poste in essere le seguenti procedure:

1. bandi riservati alle categorie protette ex L. 68/99, già pubblicati dal precedente Commissario con il supporto di un operatore specializzato di cui alla Delibera N. 123 del 28.03.2023;
2. finalizzazione della procedura relativa alla manifestazione d'interesse, indetta con Delibera del precedente

Commissario Straordinario n. 63 del 01/03/2023, per l'utilizzo delle graduatorie vigenti di concorsi pubblici espletati da altre pubbliche amministrazioni e conseguente assunzione di n. 2 unità di personale a tempo indeterminato;

3. predisposizione del regolamento per l'implementazione del sistema degli incarichi di cui all'art. 24 e ss del vigente CCNL comparto Sanita Pubblica 2019 – 2021.
4. avvio delle verifiche per la determinazione dei fondi strutturali Arpa Calabria della Dirigenza Sanitaria, delle funzioni locali e del comparto - periodo 2022-2023;
5. nomina della nuova Delegazione trattante di parte pubblica ed avvio dei tavoli di confronto con le Oo. SS. della Dirigenza e del Comparto;

CONCORSI A TEMPO INDETERMINATO BANDITI NEL 2023 - IN CORSO					
Procedura	N. Posti A Concorso	Area	Ex Cat	Codice Concorso	Costo
Concorso Riservato Alle Categorie Protette L. 68/99	3	Assistenti	C	Chim68 - 2023	95.867,73
Concorso Riservato Alle Categorie Protette L. 68/99	2	Assistenti	C	Fis68 - 2023	63.911,82
Concorso Riservato Alle Categorie Protette L. 68/99	1	Assistenti	C	Geom68-2023	31.955,91
Concorso Riservato Alle Categorie Protette L. 68/99	1	Assistenti	C	Perind68-2023	31.955,91

Concorso Riservato Alle Categorie Protette L. 68/99	1	Professionisti Della Salute E Dei Funzionari	D	Ctprc68-2023	34.623,47
Concorso Riservato Alle Categorie Protette L. 68/99	1	Professionisti Della Salute E Dei Funzionari	D	Ctpdiramm68-2023	34.623,47
Concorso Riservato n.2 posti alle Categorie Protette L. 68/99 – n.1 ex L. N. 407/1998	3	Operatori	Bs	Bs Supp68-2023	86.940,93
Concorso Riservato Alle Categorie Protette L. 68/99	1	Personale Di Supporto	B	B Supp68-2023	27.985,00
Concorso – metereologo - fisico	1	Professionisti Della Salute E Dei Funzionari	D	ARPACAL_METEO_FIS_2023	34.623,47
Concorso – metereologo - ingegnere	1	Professionisti Della Salute E Dei Funzionari	D	ARPACAL_METEO_ING_2023	34.623,47
TOTALI	15	-	-	-	477.111,18

Il quadro relativo agli Andamenti Occupazionali, è riportato nella tabella seguente, con a margine il valore economico delle cessazioni e delle assunzioni nonché “l’avanzo da turn over” nell’anno di riferimento, dato dalla differenza tra il valore economico delle sue voci:

ANNO 2019												
CATEGORIA		B5		C1	D1	DS2	DS3	DS4	DS6	DIRIGENTI	TESTE	VALORE ECONOMICO in Eur
CESSAZIONI		1		1	1	2	1	1	1	5	13	+633.301,37
ASSUNZIONI		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
AVANZO DA TURN OVER NELL'ANNO DI RIF.												+633.301,37
ANNO 2020												
CATEGORIA	D	C1		C2	C5	D1	D4	DS2	DS4	DIRIGENTI	TESTE	VALORE ECONOMICO in Eur
CESSAZIONI		1		1	1	4	1	2	1	2	13	+570.152,05
ASSUNZIONI	5	0		0	0	0	0	0	0	0	5	-169.240,30
AVANZO DA TURN OVER NELL'ANNO DI RIF.												+400.911,75
ANNO 2021												
CATEGORIA	A	B1	C1	C3	D1	D6	DS1	DS2	DS3	DIRIGENTI	TESTE	VALORE ECONOMICO in Eur
CESSAZIONI	1	1	1		1	1	1	1	6	3	16	+688.811,61
ASSUNZIONI				1							1	-34.888,12
AVANZO DA TURN OVER NELL'ANNO DI RIF.												+653.923,49
ANNO 2022												
CATEGORIA	B	BS2		C	D1	D4	DS1	DS3	DS6	DIRIGENTI	TESTE	VALORE ECONOMICO in Eur
CESSAZIONI	1	1		1	3	1	1	1	2	2	13	+536.375,34
ASSUNZIONI										3	3	-268.500,33
AVANZO DA TURN OVER NELL'ANNO DI RIF.												+267.875,01
ANNO 2023												
CATEGORIA	BS	BS1	D	C1	D1	D4	DS1	DS2	DS3	DIRIGENTI	TESTE	VALORE ECONOMICO in Eur
CESSAZIONI		1		3	3	1	1	1	1		11	392.615,74
ASSUNZIONI	2		2								4	127.207,56
AVANZO DA TURN OVER NELL'ANNO DI RIF.												+265.408,18

3.2.3 Il budget assunzionale: capacità assunzionale “di competenza” e resti

Le autonomie regionali e locali sono tenute al contenimento della spesa del personale nel rispetto dei criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n.296 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente e alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito dai successivi interventi legislativi, unitamente ai vincoli introdotti alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn over).

Ai fini dell'applicazione del principio di contenimento della spesa di cui al comma 557 della Legge n.296/2006, con l'abrogazione dell'obbligo di riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti (originariamente previsto dalla lettera a) dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006) e con l'introduzione del comma 557 – quater, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013.

Dai rendiconti del triennio 2011 – 2013 dell'Arpacal risulta la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) e pertanto il valore medio riferito al triennio risulta essere pari a € **14.927.471,08**.

Limite massimo entro il quale la spesa di personale deve essere contenuta, al lordo degli oneri riflessi e IRAP, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali.

La disciplina in materia di limiti di spesa di personale deve essere coordinata con la normativa, introdotta da una successione di interventi legislativi, sui vincoli posti alle capacità (facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn-over).

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha previsto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che Regioni e Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della capacità assunzionale derivante da una quota percentuale della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente – capacità assunzionale “di competenza”.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo coefficienti diversificati per tipologie di enti.

Da ultimo, l'art.3, comma 5 del Decreto-Legge n.90 del 2014 ha disposto 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 personale complessivamente corrispondente alla medesima spesa sostenuta per il personale di ruolo cessato nell'anno precedente, a partire dal 2019 (per gli anni precedenti tale percentuale era inferiore).

A seguito della conversione in Legge n. 26 del 28/03/2019 del Decreto-Legge n.4 del 28/01/2019, recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”, sono state introdotte disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale delle regioni, degli enti ed delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali, allo scopo specifico di fronteggiare le difficoltà organizzative derivanti dall'entrata in vigore del cosiddetto istituto della “Quota 100” e della conseguente riduzione del personale in servizio.

In particolare, l'art. 14-bis interviene sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, modificando l'art. 3 del Decreto-Legge n.90/2014:

- viene modificato il comma 5, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- viene introdotto il comma 5-sexies in base al quale per il triennio 2019/2021, 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.

A decorrere dal 01.01.2022 il comma 5-sexies non è più in essere in quanto il suo utilizzo è stato previsto esclusivamente per determinare le capacità assunzionali per il triennio 2019/2021. Pertanto, dal 2022 non è più prevista la possibilità di computare le cessazioni previste in corso d'anno per determinare la capacità assunzionale della medesima annualità.

Alla capacità assunzionale c.d. “di competenza”, gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del Decreto-Legge n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del Decreto-Legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall'anno 2014, è

consentito 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al “triennio precedente” (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (rectius quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania).

Decorso il triennio (rectius quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa. Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l’altro, che la locuzione “spesa corrispondente alle cessazioni” va interpretata nel senso di “spesa annuale”, ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui dodici mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l’istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente “neutre” (Corte dei Conti, Sez. Campania, deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché deliberazione delle Sezioni riunite, in sede di controllo, n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell’art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 n.135, “Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità (*omissis* ...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover”;
- dell’art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, “In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l’anno precedente”.

Il decreto 3 settembre 2019, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Pubblica amministrazione, finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all’art. 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto di un determinato valore soglia possono incrementare, progressivamente e fino al 25% nel 2024, la spesa del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti (media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell’accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all’ultima annualità considerata) inferiore ai valori soglia. Il richiamato DPCM 3 settembre 2019, che si applica alle regioni a statuto ordinario, nulla dice sull’assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni.

Pertanto, in attesa di indicazioni e direttive in merito all’assoggettamento ed all’eventuale modalità di applicazione agli enti strumentali delle nuove disposizioni del DPCM 3 settembre 2019 continuano ad applicarsi le attuali limitazioni alla spesa di personale (media della spesa del triennio 2011 -2013) e si utilizzano le capacità assunzionali previste dall’art. 3 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 (dal 2019 turn-over pari al 100% della spesa dei cessati). Il Piano viene quindi predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Di seguito si riporta la tabella che riassume i resti da “turn over” accumulato a seguito della differenza tra le cessazioni e le assunzioni avvenute nell’ultimo quinquennio rispetto all’anno di riferimento. Dai resti dell’ultimo quinquennio pari a 2.221.419,80 è stata detratta la spesa per le assunzioni approvate nel piano del fabbisogno 2023 - 2025 ad oggi, ancora, in corso.

CAPACITA' ASSUNZIONALE DA TURN OVER

2024 - 2026

Classificazione	Resti assunzionali quinquennio precedente ex art.3 comma 5 D.L. 90/2014				
<i>Anno di riferimento</i>	2019	2020	2021	2022	2023
Anno di cessazione (rif. anno precedente)	Ultimo anno del quinquennio	2019	2020	2021	2022
Cessati anno di riferimento	13	13	13	15	11
Assunti nell'anno di riferimento	0	5	1	3	4
<i>Percentuale turn over utilizzabili</i>	100%	100%	100%	100%	100%
Resti turn over anno precedente (differenza tra cessazioni anno di riferimento ed assunzioni avvenuto nello stesso anno)	633.301,37	400.911,75	653.923,49	267.875,01	265.408,18
<i>Resti turn over ultimo quinquennio (2019 -2023)</i>	+2.221.419,80 Eur				
Valore cessazioni esercizio precedente ex art.3 comma 1 D.L. 90/2014					
PTFP 2024 -2026 - ANNUALITA' 2024					
SPESA PER ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE NEL PTFP 2023 – 2025 PER L'ANNUALITA' 2023 LE CUI PROCEDURE DI SELEZIONE SONO ANCORA IN CORSO E TERMINERANNO NEL 2024: Concorsi L.68/99 ed L. 407/1998 e Concorsi Metereologi.	-477.111,18 Eur				
Procedura D'interpello ex art 19 D.lgs 165/2001 Dir. Amm. a T.D..	-89.383,38 Eur				
SPESA PER ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE NEL PTFP 2023 – 2025 PER L'ANNUALITA' 2023 LE CUI PROCEDURE DI assunzione, avviate nel 2023 si sono concluse nel 2024: Assunzione attraverso l'utilizzo delle graduatorie del Comune di Gerocarne di n.2 unità di cui n.1 CTP ed un AA.	- 68.031,23 Eur				
CAPACITA' ASSUNZIONALE EX D.L. 90/2014 ED S.M.I. PTFP 2024 – 2026 – ANNULITA' 2024	+1.586.894,01 Eur				

Il quadro riassuntivo della capacità assunzionale dell’Agenzia per il 2024 – 2026, che evidenzia i due vincoli normativi cui è sottoposta l’Agenzia ed ovvero il **limite di spesa di cui alla L.R. n.62/2023** ed il **limite da turn over** derivante dall’applicazione del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 è riportato nella tabella che segue:

LIMITE DI CUI ALLA L.R. 62/2023		
VOCE	IMPORTI	NOTE
LIMITE DI CUI ALLA L.R. 62/2023 (spesa di personale sostenuta nell’anno 2022)	€ 11.434.864,31	Dato rilevato da Rendiconto 2022, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	€ 10.978.062,39	Dato rilevato dalla situazione dei pagamenti del personale a preconsuntivo (da assestare) con oneri riflessi ed IRAP.
BUDGET ASSUNZIONALE rispetto al limite della L.R 62/2023	€ 456.801,92	Dato risultante dalla differenza tra il limite imposto dalla L.R. 62/2023 e la spesa di personale al 2023
IMPORTO COMPLESSIVO NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PTFP 2024/2026 – ANNUALITA’ 2024.	€ 1.567.946,46	Spesa programmata come da PTFP 2024 - 2026
SPESA RESIDUA PROGRAMMATA SOGGETTA AD AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA.	€ 1.111.144,54	Per questa parte di spesa sarà richiesta autorizzazione preventiva della giunta regionale, ai sensi dell’art.1, comma 1, lettera a), <u>può essere preventivamente autorizzata dalla giunta regionale, solo in ragione di nuove attività.>></u>

LIMITE DA TURN OVER
(D.L. n. 90/2014 ed s.m.i.)

VOCE	IMPORTI	NOTE
LIMITE ASSUNZIONALE DERIVANTE DA TURN – OVER PER L’ANNUALITA’ 2024 – D.L. 90/2014 ed s.m.i.	€ 1.586.894,01	Dati derivanti dal cumulo del turn over dell'ultimo quinquennio. Non si è tenuto conto delle cessazioni relative all'anno in corso perché non più possibili dlla 2020.
IMPORTO COMPLESSIVO NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PTFP 2024/2026 – ANNUALITA’ 2024.	€ 1.567.946,46	Spesa programmata come da PTFP 2024 - 2026
AVANZO RISPETTO AL LIMITE DI SPESA DI PERSONALE DERIVANTE DAL CALCOLO DEL TURN - OVER	€ 18.947,55	LIMITE RISPETTATO

Nelle tabelle di cui sopra si evince il rispetto dei limiti di spesa in ragione delle assunzioni programmate nel triennio 2024/2026, sia con riferimento al computo della capacità assunzionale di cui al quadro normativa nazionale ampiamente riportato in premessa, in materia di *turn over*, il cui limite è stato calcolato, in base alle risultanze fornite dal **Servizio Contabilità e Bilancio**, in **€ 1.586.894,01**, sia con riferimento alla **L.R. n. 62/2023** rubricata “*Norme di contenimento della spesa per gli enti strumentali ed ausiliari*” al cui art. 1, comma 1, dispone che <<A decorrere dal 2023 le agenzie, le aziende, le fondazioni e gli altri enti vigilati dalla Regione, facenti parte del “Gruppo Regione Calabria” ai sensi dell’allegato n. 4/4 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi), diversi da quelli appartenenti al Servizio sanitario regionale (SSR), sono tenuti al rispetto delle seguenti disposizioni: a) la spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP, non può essere superiore a quella sostenuta nell’anno 2022 ovvero a quella sostenuta nell’esercizio finanziario successivo all’anno di effettiva operatività se posteriore>> ed ovvero, nel caso dell’Agenzia, pari ad Euro **11.434.864,31**. La stessa L.R. n. 62/2023 dispone poi, all’art.1, comma 2 che << L’adozione di provvedimenti che comportano spesa di personale eccedente il limite di cui al comma 1, lettera a), può essere preventivamente autorizzata dalla Giunta regionale, solo in ragione di nuove attività.>>

In particolare nella **prima tabella**, denominata “**Limite di cui alla L.R. 62/2023**”, il margine per le nuove assunzioni programmazione 2024 -2026, dato dalla differenza tra il limite della spesa di personale certificata, rilevata dal rendiconto 2022 dell’Agenzia pari ad Euro **11.434.864,31** e la spesa di personale 2023 pari ad **€ 10.978.062,39**, è di **€ 456.801,92**.

Tenuto conto, dunque, di entrambi i limiti di spesa, quello da turn over derivante dall’applicazione del D.L. 90/2014 e s.m.i. e quello stabilito dalla L.R 62/2023, l’agenzia, con questa programmazione di fabbisogno di personale, rientra ampiamente nel primo limite con un residuo assunzionale pari ad **€ 18.947,55** mentre, per la parte eccedente il secondo limite pari a **€ 1.111.144,54**, **si impegna a condizionare la spesa di tale somma solo all’avvenuto rilascio dell’autorizzazione preventiva della Giunta regionale che sarà specificatamente richiesta ai sensi della L.R. 62/2023.**

3.2.4 Strategia di copertura del fabbisogno.

Nella predisposizione della previsione contenuta nel Piano di Fabbisogno di personale 2024 - 2026 si è tenuto conto dell'esigenza di garantire il presidio delle attività istituzionali di Arpacal, individuando le seguenti priorità strategiche:

- Dimensionamento e riorganizzazione degli organici in relazione al processo di razionalizzazione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia e all'andamento dei volumi di attività da svolgere;
- Potenziamento degli organici di alcune strutture in relazione a specifiche esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia.
- Ottimizzazione dell'impiego dei lavoratori anche attraverso il ricorso a quelle leve di gestione del personale che concorrono a migliorare la performance dell'Ente e a valorizzare il merito (welfare aziendale, politiche di sviluppo professionale, formazione e riqualificazione).

Nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, l'Agenzia intende mettere in campo le seguenti politiche occupazionali:

- **valorizzazione del personale dipendente** dell'Agenzia, a seguito dell'inquadramento dello stesso nelle nuove aree definite dal CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021 ed in applicazione dei nuovi strumenti previsti dallo stesso, come l'attivazione delle procedure per le **progressioni tra aree** ai sensi dell'art. 20 del vigente CCNL sanità anche attraverso l'applicazione del regime transitorio previsto dall'art. 21 del richiamato CCNL, l'istituzione degli **incarichi di funzione** di cui all'art.24 del richiamato contratto collettivo nazionale e l'avvio delle procedure per le **progressioni economiche orizzontali del comparto**.
- **graduale sostituzione del turn-over** del personale:
- **attivazione di procedure** per l'assunzione a tempo determinato e indeterminato di personale di adeguata qualifica, in relazione a specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, nonché in relazione alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento, con possibilità di affidamento a Formez.
- **assunzione di personale appartenente alle categorie protette** di cui alla L. 68/1999, a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa.

Sulla base di quanto disposto dalla normativa in materia, le modalità di copertura sono definite tra le seguenti procedure di reclutamento:

- stabilizzazioni dei lavoratori di cui all'art. 2 della L.R. 13 giugno 2008 n. 15 presso le PP.AA., con spesa a totale carico della Regione Calabria;
- concorsi riservati alle categorie protette ex L.68/99;
- avvio di procedure di mobilità obbligatoria ed eventualmente facoltativa;
- utilizzo graduatorie di altri enti ai sensi della normativa vigente e del regolamento agenziale in vigore;
- avvio di nuovi concorsi a tempo indeterminato ed a tempo determinato anche attraverso il supporto del Formez.
- incarichi ex art. 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001;
- contratti di somministrazione di lavoro.

3.2.5 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse.

Di seguito viene riportata una tabella contenente la programmazione delle nuove assunzioni e delle progressioni tra aree di cui al presente PTFP 2024/2026.

Si evidenzia che le assunzioni programmate nel PIAO 2023 - 2025 e non già avviate, la cui spesa era già stata autorizzata, sia per l'annualità 2021 con la DGR n. 284/2021 che per l'annualità 2022 con la DGR n.533/2022, sono state riprogrammate nel nuovo PTFP 2024 – 2026, annualità 2024.

Con l'intento di chiedere autorizzazione alla spesa di personale ai sensi della recente L.R. 62 del 27 Dicembre 2023, per il potenziamento delle risorse umane legate a nuove attività, si è scelto di massimizzare la spesa per il reclutamento nell'annualità 2024, anziché spalmarla negli anni successivi, i quali saranno oggetto delle prossime rimodulazioni del presente piano.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026 ANNUALITA' 2024							
Profilo	Categoria CCNL 2016/2018	AREA CCNL 2019/2021	Numero assunzioni	Modalità assunzione	Rapporto di Lavoro	Costo unitario annuo compresi oneri riflessi	Costo Totale
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	Professionisti della Salute e dei Funzionari	1	Scorrimento da concorso L. 68/1999	Tempo indeterminato	35.378,44	35.378,44
Collaboratore Tecnico Professionale	D	Professionisti della Salute e dei Funzionari	1	Scorrimento da concorso L. 68/1999	Tempo indeterminato	35.378,44	35.378,44
Assistente Tecnici	C	Assistenti	4	Scorrimento da concorso L. 68/1999	Tempo indeterminato	32.652,79	130.611,16
Assistente Amministrativo	C	Assistenti	1	Scorrimento da concorso L. 68/1999	Tempo indeterminato	32.652,79	32.652,79
Coaduttore Amministrativo	A	Personale di Supporto	2	L.R. 15/2008	Tempo indeterminato	0,00	0,00
Collaboratore Tecnico Professionale	D	Professionisti della Salute e dei Funzionari	14	Mobilità/Utilizzo Graduatorie Altri Enti / Concorso	Tempo indeterminato	35.378,44	495.298,16
Collaboratore Tecnico Professionale	D	dall'area degli Assistenti all'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	7	Progressioni tra aree ex art. 52 del D Lgs 165/2001	Tempo indeterminato	2.725,65	19.079,55
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	6	Mobilità/Utilizzo Graduatorie Altri Enti / Concorso	Tempo indeterminato	35.378,44	212.270,64
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	dall'area degli Assistenti all'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	6	Progressioni tra aree ex art. 52 del D Lgs 165/2001	Tempo indeterminato	2.725,65	16.353,90
Assistente tecnico	C	Assistenti	8	Mobilità/Utilizzo Graduatorie Altri Enti / Concorso	Tempo indeterminato	32.652,79	261.222,32
Assistente tecnico	C	dall'area degli Operatori a quella degli Assistenti	8	Progressioni tra aree ex art. 52 del D Lgs 165/2001	Tempo indeterminato	3.040,52	24.324,16
Assistente Amministrativo	C	Assistenti	3	Mobilità/Utilizzo Graduatorie Altri Enti / Concorso	Tempo indeterminato	32.652,79	97.958,37
Assistente Amministrativo	C	dall'area degli Operatori a quella degli Assistenti	3	Progressioni tra aree ex art. 52 del D Lgs 165/2001	Tempo indeterminato	3.040,52	9.121,56
Coaduttore Amministrativo Senior	Bs	Area degli Operatori	3	Mobilità/Utilizzo Graduatorie Altri Enti / Concorso	Tempo indeterminato	29.612,28	88.836,84
Coaduttore Amministrativo Senior	Bs	dall'area del personale di supporto all'Area degli Operatori	3	Progressioni tra aree ex art. 52 del D Lgs 165/2001	Tempo indeterminato	3.058,05	9.174,15
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	dall'area degli Assistenti all'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	2	Progressioni in deroga tra aree ex art.21 comma 3 CCNL 2019/2021	Tempo indeterminato	2.725,65	5.451,30
Collaboratore Tecnico Professionale	D	dall'area degli Assistenti all'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	2	Progressioni in deroga tra aree ex art.21 comma 3 CCNL 2019/2021	Tempo indeterminato	2.725,65	5.451,30
Dirigente Amm.vo	DD	Dirigenza	1	Incarico ex art.19 del D Lgs. 165/2001 /Concorso	Tempo determinato	89.383,38	89.383,38
ANNUALITA' 2025							
Profilo		AREA	Numero assunzioni	Modalità assunzione	Rapporto di Lavoro	Costo unitario annuo compresi oneri riflessi	Costo Totale
Totale assunzioni programmate per il 2024			0			Totale	0,00
ANNUALITA' 2026							
Profilo		AREA	Numero assunzioni	Modalità assunzione	Rapporto di Lavoro	Costo unitario annuo compresi oneri riflessi	Costo Totale
Totale assunzioni programmate per il 2025			0			Totale	0,00
Spesa assunzioni programmate per il 2024						Totale	1.567.946,46
LIMITE DA TURN OVER							1.586.894,01
CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA							18.947,55

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L. 68/99

STABILIZZAZIONI FINANZIATE DALLA REGIONE CALABRIA

NUOVE ASSUNZIONI

3.2.6 Personale a tempo determinato da progetti etero-finanziati.

Il D.Lgs. 165/2001 art. 36 c. 2, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di avvalersi di forme flessibili di assunzione per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale. Per il triennio 2024-2026 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze eccezionali e temporanee dell'Amministrazione la cui spesa non graverà su risorse di bilancio dell'Agenzia ma su fondi derivanti da specifici progetti e programmi regionali o ministeriali.

La programmazione riportata nelle tabelle seguenti risponde alle seguenti necessità:

Personale a T.D. destinato a programmi/progetti etero-finanziati							
Profilo	Area professionale	N.	Procedure di assunzione	Durata contrattuale	Decorrenza stimata	Programma/Progetto	Tipologia contrattuale
Collaboratore Amministrativo professionale	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1	Selezione Pubblica	6/12 mesi eventualmente rinnovabile o prorogabile.	01.03.2024	Progetto "buon uso spazi verdi" finanziato dal Ministero della Salute	Tempo determinato part-time
Collaboratore tecnico professionale	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1	Selezione Pubblica	6/12 mesi eventualmente rinnovabile o prorogabile.	01.03.2024	Progetto "buon uso spazi verdi" finanziato dal Ministero della Salute	Tempo determinato part-time
Collaboratore tecnico professionale	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1	Selezione Pubblica	6/12 mesi eventualmente rinnovabile o prorogabile.	01.03.2024	Accordo ARPACAL /MATTM POA 2024 – Strategia Marina	Tempo determinato part-time
Assistente Amministrativo	Area degli Assistenti	1	Selezione Pubblica	6/12 mesi eventualmente rinnovabile o prorogabile.	01.03.2024	Accordo ARPACAL /MATTM POA 2024 – Strategia Marina	Tempo determinato part-time
Totale nuove assunzioni a T.D.		4					
Incarichi ex art 7, comma 6 D.lgs 165/2001 etero-finanziati							
Profilo	Area professionale	N.	Procedure di assunzione	Durata contrattuale	Decorrenza stimata	Programma/Progetto	
Ingegnere	Professionisti esterni	1	Selezione Pubblica	6/12 mesi eventualmente rinnovabile o prorogabile.	01.03.2024	Progetto "Tech4you"	
TOTALE		1					

Stante il carattere eccezionale e temporaneo connaturato alle assunzioni a tempo determinato e considerata la possibilità di nuovi programmi e /o progetti etero-finanziati ai quali l'Agenzia potrebbe essere chiamata a partecipare, nell'attuale Piano Triennale del Fabbisogno di Personale non è possibile prevedere l'ulteriore ricorso alla selezione di ulteriori figure a tempo determinato o all'affidamento di nuovi incarichi professionali. Il presente piano costituisce un atto di programmazione provvisorio che verrà reso definitivo quando le condizioni di contesto lo renderanno possibile. In ogni caso si procederà all'adeguamento di questa specifica sottosezione del PIAO in linea e in attuazione degli obiettivi di valore pubblico definiti nella specifica sezione, rispetto ai quali saranno correlati i fabbisogni di specifici profili professionali che si renderanno necessari durante l'arco annuale, nei termini e nei modi consentiti dalla normativa vigente.