Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024 - 2026

Sommario

Sommario

Premessa 3
Situazione di partenza 3
Strutturazione del Piano 5
Linee metodologiche utilizzate 6
Connessione con il ciclo delle Performance e con il Piano delle Azioni Positive 7
Analisi quantitativa 7
Considerazioni di carattere generale 7
Attuazione delle previsioni del piano triennale 2023/2025 per l'annualità 2025 10
La capacità assunzionale standard alla luce della normativa vigente; 11
Progressioni verticali 17
Analisi qualitativa delle assunzioni programmate 17
Modalità di selezione del personale 17
Categorie protette 17
COPERTURA TEMPORANEA DEI POSTI VACANTI 18
Allegati 18
Allegato A 19
Assunzioni nel triennio 2024 - 2026 19
Riepilogo Oneri finanziari 19
Costo a regime del personale 20

Premessa

Il presente documento è stato elaborato in base a quanto indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018 con l'intento di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

In linea con le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017, finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, il Piano è stato definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Il Piano tiene conto della particolare situazione di partenza, descritta in una specifica sezione del documento, e delle attività necessarie perché l'Agenzia possa ottenere il riconoscimento in forza dei nuovi criteri di accreditamento.

Situazione di partenza

E' opportuno, preliminarmente, sottolineare come l'Arcea, dopo aver avviato la propria piena operatività tra il 2009 ed il 2010, non abbia potuto completare, nel corso degli anni, anche in considerazione dei vincoli normativi di carattere regionale e nazionale connessi alla cosiddetta "Spending Review", il proprio organico che, in base alle DGR numero 1083/2008 e DGR numero 532/2009, avrebbe dovuto originariamente consistere in 57 dipendenti, di cui n. 3 Dirigenti.
La costante evoluzione della normativa inerente alle assunzioni in ambito pubblico, inoltre, ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di pianta organica, introducendo, tra gli altri, l'obbligo di prevedere un "piano triennale dei fabbisogni".
Partendo dalla constatazione che la pianta organica prevista dalle predette DGR non risulti, in ogni caso, adeguata alle attuali esigenze dell'Organismo Pagatore, che deve operare in un contesto profondamente differente da quello del 2009 e necessita, pertanto, di risorse umane differenti sia nel numero che nelle qualifiche professionali, si rende necessario prevedere una

rivisitazione complessiva della dotazione organica dell'ARCEA, anche in vista dell'avvio della nuova programmazione comunitaria, secondo modalità che richiedono una specifica autorizzazione da parte della Giunta Regionale.

Occorre necessariamente premettere che con la Delibera di Giunta Regionale numero 409 del 24 Novembre 2020 è stato affidato al Commissario Straordinario dell'ARCEA il compito di predisporre entro il 31 Dicembre 2020 un Piano Strategico finalizzato, in recepimento di specifiche richieste avanzate dai Servizi della Commissione Europea e dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari, Forestali (MIPAAF), a superare i limiti connessi alla capacità assunzionale dell'Agenzia.
Con il piano triennale delle assunzioni previste nel Piano dei Fabbisogni dell'ARCEA 2021 – 2023, approvato dalla Giunta Regionale con la Delibera numero DGR n. 150 del 27 aprile 2021, è stata previsto un'implementazione delle risorse umane per procedere al mantenimento dei criteri di riconoscimento dell'ARCEA.
Nello specifico il piano triennale per gli anni 2021/2023 prevedeva l'assunzione di 4 dirigenti, 11 D e 4 C.
Con la delibera di Giunta Regionale è stato riconosciuto l'ampliamento della capacità di spesa per il personale in capo all'ARCEA; invero, poiché l'ARCEA è un ente strumentale della Regione Calabria è la Giunta Regionale che può autorizzare l'aumento della spesa per il personale dell'Agenzia.
Nello specifico deve rilevarsi come con la delibera di GR n. 150/2021 è stata approvata la programmazione del personale che prevede l'assunzione di 4 dirigenti, oltre che di 11 D, che autorizzava una spesa aggiuntiva pari a **293.819,44 euro**.
A fronte di tale autorizzazione, a causa di eventi imprevisti e imprevedibili, nel corso del 2021 non si è potuti procedere all'assunzione di un 1 Dirigente ed un Istruttore Direttivo.
In sintesi, alla luce di quanto precedentemente autorizzato, l'ARCEA vanta **un residuo assunzionale pari a € 156.384,81**, derivante, in particolare, dalla somma dei seguenti elementi:

- Costo del Dirigente: € 120.760,00
- Costo dell'Istruttore Direttivo: € 35.624,81

Con il decreto 0538789 del 14 Ottobre 2021 del Ministero delle Politiche Agricole è stato riconosciuto il mantenimento del riconoscimento dell'Agenzia.
Nell'anno 2022 il piano triennale delle assunzioni è stato adottato ma mai portato all'approvazione da parte della Giunta Regionale, motivo per il quale non si è proceduto a nessuna assunzione.

Orbene, la nuova Programmazione Comunitaria in Agricoltura ha introdotto per il periodo 2023 - 2027 sostanziali novità anche in merito al riconoscimento degli Organismi Pagatori in Agricoltura.
In particolare il Regolamento delegato (UE) 2022/127 della Commissione del 7 dicembre 2021 stabilisce nuove regole ed introduce nuovi criteri che devono necessariamente essere rispettati dall'ARCEA al fine di poter continuare a garantire lo svolgimento delle proprie attività istituzionali al servizio del comparto agricolo calabrese.

La nuova normativa richiede agli Organismi di Pagatore di modificare il proprio assetto organizzativo al fine di fornire adeguate garanzie ai Servizi della Commissione Europea in ordine alla corretta gestione dell'intero processo sotteso alle erogazioni dei Fondi FEAGA e FEASR.
Con il Decreto Ministeriale del 7 novembre 2022 sono state declinate in ambito nazionale le procedure ed i meccanismi sottesi al riconoscimento degli Organismi Pagatori Regionali (OPR).
In particolare, le nuove disposizioni introducono l'obbligo per tutti gli Organismi Pagatori di ottenere il riconoscimento per tutti i regimi di spesa non gestiti a livello nazionale.
Da tali previsioni discende l'obbligo per l'ARCEA di richiedere il riconoscimento per i pagamenti connessi al FEAGA NON SIGC (si pensi, a titolo esemplificativo alle erogazioni "Frutta e latte nelle scuole", "Misure promozionali", "Ammassi pubblici") e, conseguentemente, di adeguare in maniera opportuna la propria struttura organizzativa.
Le funzioni aggiuntive derivanti dal nuovo assetto imposto all'Agenzia dal regolamento comunitario comporta la necessità di istituire un nuovo ufficio (OCM) e potenziare gli altri uffici per i quali aumenteranno gli adempimenti in modo consequenziale. Inoltre, la necessità di ulteriori e più approfonditi controlli determina la necessità di potenziare l'ufficio controllo interno e l'ufficio monitoraggio e comunicazione.

Tali necessità sono state soddisfatte attraverso le procedure di reclutamento poste in atto in esecuzione del **Piano triennale dei Fabbisogni 2023 - 2025, che se da una parte ha rappresentato la prosecuzione del documento approvato con la Delibera numero DGR n. 150 del 27 aprile 2021 (piano triennale 2021/2023), d'altra parte ha costituito lo strumento necessario per adeguare l'ARCEA ai nuovi requisiti richiesti per il riconoscimento dal Decreto Ministeriale del 7 novembre 2022 del Ministero delle Politiche agricole.**

Con il presente piano, allo stato attuale, si intende prevedere esclusivamente l'assunzione di un dirigente nell'anno 2026, che potrà essere concretamente effettuata qualora sussistano le condizioni di spesa e la sostenibilità finanziaria dell'assunzione, pur se a part time.

È necessario, altresì, specificare che il personale assunto in base alle procedure avviate svolgerà attività ispettive e di controllo propedeutiche e successive all'erogazione degli aiuti comunitari, nazionali e regionali previste dalla L.R. numero 20/2017, che consente all'Agenzia, in virtù del ruolo rivestito e dei compiti affidatigli dalla normativa nazionale e comunitaria, di superare le restrizioni di cui alla "spending review".

Strutturazione del Piano

Partendo dalle considerazioni esposte in precedenza, sono stati effettuate le seguenti operazioni:

- si è verificata l'attuazione delle previsioni del piano triennale 2021/2023 per l'annualità 2021; per il 2022 non si è proceduto ad alcuna assunzione;

- si è preso atto che nell'anno 2022 non sono state effettuate assunzioni;
- sono state computate le cessazioni di personale non computate nel precedente piano delle assunzioni, oltre che quelle avvenute successivamente alla sua approvazione;
- si è verificato se, rispetto alle previsioni del precedente piano vi siano state esigenze diverse, derivanti da cessazioni intervenute nel corso del 2021 o da nuove esigenze dell'Agenzia;
- si è proceduto alla predisposizione di una nuova dotazione organica, approvata con il decreto n. 127 del 23.05.2023, al fine di soddisfare le necessità derivanti dal DM del 7 novembre 2022;
- È stata calcolata la capacità assunzionale standard alla luce della normativa vigente per il personale assegnato al funzionamento dell'Agenzia;
- È stata quantificata la spesa derivante dalle cessazioni avvenute nel 2021 e nel 2022 e quelle previste nel 2023;
- È stata quantificata la spesa derivante dalle nuove assunzioni sia nel loro complesso (al fine di verificare la sostenibilità finanziaria della spesa) che con riferimento al personale assegnato per il funzionamento dell'Agenzia (al fine di verificare il rispetto dei limiti imposti per la spesa del personale).

Linee metodologiche utilizzate

- Individuazioni del fabbisogno di personale dell'Agenzia
- Determinazione della capacità assunzionale per il triennio 2023/2025 alla luce delle normative vigenti per il personale assegnato al funzionamento

Il punto di partenza metodologico è rappresentato, in ogni caso, dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Per esplicitare il fabbisogno di personale, pertanto, è stata condotta un'attività di analisi e di rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Con riferimento al profilo quantitativo, è stata effettuata un'analisi basata su fabbisogni derivanti dalle nuove funzioni dell'OP e dai nuovi criteri per il riconoscimento.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano è stato utilizzato lo schema di riferimento proposto nelle predette Linee Guida, che si basa sulla definizione di una tabella dei fabbisogni articolata su:

a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dell'articolo 14, comma 1, dello stesso decreto. Le amministrazioni di cui all'articolo 35, comma 4, del d.lgs. 165/2001 dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento.

Connessione con il ciclo delle Performance e con il Piano delle Azioni Positive

Come richiesto dalle già linee guida redatte dal Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Piano triennale dei Fabbisogni del Personale dell'ARCEA è orientato al miglioramento delle Performance dell'Agenzia e, in particolare, tiene conto degli obiettivi strategici ed operativi contenuti nel Piano delle Performance.
Come ampiamente dettagliato nel predetto Piano delle Performance, uno degli obiettivi più importanti per l'Agenzia è rappresentato dal mantenimento del riconoscimento quale Organismo Pagatore.
Nel Piano delle Performance, inoltre, sono stati introdotti, in recepimento di specifici suggerimenti formulati dall'Organismo Indipendente di Valutazione, indicatori finalizzati a facilitare le analisi qualitative e quantitative preliminare alla quantificazione del fabbisogno del Personale.
Analogamente, il presente Piano tiene in considerazione i contenuti e gli obiettivi presenti nel Piano delle Azioni Positive, approvato dall'ARCEA su proposta del Comitato Unico di Garanzia e previo parere positivo fornito dalla Consigliera di parità della Regione Calabria.

Analisi quantitativa

Considerazioni di carattere generale

È necessario, innanzitutto, sottolineare come la necessità di incrementare la dotazione organica dell'ARCEA sia stata, a più riprese, evidenziata dalle autorità competenti in ambito nazionale ed comunitario che, in seguito ai risultati di audit e verifiche mirate, hanno prescritto all'Agenzia l'avvio di apposite procedure volte al reclutamento di nuovo personale.
Tra i requisiti posti dal Reg. (UE) 907/2014 alla base del riconoscimento di un Ente pubblico quale "Organismo Pagatore in Agricoltura", infatti, particolare importanza riveste il corretto

dimensionamento delle risorse umane, che rappresentano un elemento indispensabile per garantire il funzionamento dell'intera organizzazione.

È necessario, infine, sottolineare come, ai sensi dell'Articolo 1, comma 1, lettera A.m, ultimo capoverso, "*la struttura organizzativa dell'organismo pagatore stabilisce in modo chiaro la ripartizione dei poteri e delle responsabilità a tutti i livelli operativi e prevede una separazione delle tre funzioni di cui sopra*[1]*, le cui responsabilità sono definite nell'organigramma.*" e che, in particolare, che ai sensi dell'articolo Articolo 1, comma 1, lettera B.ii, l'OP deve garantire, "*una ripartizione dei compiti tale da garantire che nessun funzionario abbia contemporaneamente più incarichi in materia di autorizzazione, pagamento o contabilizzazione delle somme imputate al FEAGA o al FEASR e che nessun funzionario svolga uno dei compiti predetti senza la supervisione di un secondo funzionario".*

A tal fine, in considerazione di quanto indicato nel Dlgs 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego) e nel CCNL "Funzioni Locali", gli incarichi di responsabilità nell'ambito delle Funzioni "Autorizzazione dei Pagamenti", "Esecuzione dei Pagamenti" e "Contabilizzazione" possono essere assegnate, nel rispetto di quanto indicato dalla citata normativa comunitaria anche in relazione all'attività di supervisione dei compiti, a funzionari di categoria D.

Inoltre, alla luce delle nuove norme previste in merito al riconoscimento degli Organismi Pagatori in Agricoltura, il Regolamento delegato (UE) 2022/127 della Commissione del 7 dicembre 2021 stabilisce nuove regole ed introduce nuovi criteri che devono necessariamente essere rispettati dall'ARCEA al fine di poter continuare a garantire lo svolgimento delle proprie attività istituzionali al servizio del comparto agricolo calabrese.
In particolare l'allegato 1 del regolamento UE 2022/127 prevede

Criteri di riconoscimento per gli organismi pagatori di cui all'articolo 1, paragrafo 2
AMBIENTE INTERNO

A) Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'organismo pagatore gli permette di svolgere le funzioni principali di seguito elencate in relazione alla spesa del FEAGA e del FEASR:

i) autorizzazione e controllo dei pagamenti per fissare l'importo da erogare a un beneficiario conformemente alla normativa dell'Unione, compresi, in particolare, i controlli amministrativi e in loco;

ii) esecuzione dei pagamenti per erogare ai beneficiari (o ai loro rappresentanti) l'importo autorizzato o, nel caso dello sviluppo rurale, la parte del cofinanziamento dell'Unione;

iii) contabilizzazione per registrare (in formato elettronico) tutti i pagamenti nei conti dell'organismo pagatore riservati distintamente alle spese del FEAGA e del FEASR e preparazione di sintesi periodiche di spesa, ivi incluse le dichiarazioni mensili (per il FEAGA), trimestrali (per il FEASR) e annuali destinate alla Commissione. Nei conti dell'organismo

[1] "Autorizzazione dei Pagamenti", "Esecuzione dei Pagamenti" e "Contabilizzazione".

pagatore vanno altresì registrati gli attivi finanziati dal FEAGA e dal FEASR, segnatamente per quanto concerne le scorte d'intervento, gli anticipi non liquidati, le cauzioni e i debitori;

iv) per quanto riguarda i tipi di intervento di cui al regolamento (UE) 2021/2115, la struttura organizzativa dell'organismo pagatore garantisce la comunicazione dell'efficacia dell'attuazione in merito agli indicatori di output, ai fini della verifica annuale dell'efficacia dell'attuazione di cui all'articolo 54 del regolamento (UE) 2021/2116, e la comunicazione dell'efficacia dell'attuazione in merito agli indicatori di risultato per il monitoraggio pluriennale dell'efficacia dell'attuazione di cui all'articolo 134 del regolamento (UE) 2021/2115, che dimostrano il rispetto dell'articolo 37 del regolamento (UE) 2021/2116.

v) La struttura organizzativa dell'organismo pagatore stabilisce in modo chiaro la ripartizione dei poteri e delle responsabilità a tutti i livelli operativi e prevede una separazione delle funzioni di cui al paragrafo 1, punti i), ii) e iii), le cui responsabilità sono definite in un organigramma che include le linee gerarchiche. Essa comprende i servizi tecnici e il servizio di audit interno di cui al punto 4.

B) Risorse umane

L'organismo pagatore dimostra l'impegno a favore dell'integrità e dei valori etici. La dirigenza rispetta l'integrità e i valori etici nelle istruzioni, nelle azioni e nei comportamenti. L'integrità e i valori etici sono fissati in norme di condotta e compresi a tutti i livelli dell'organizzazione, dai prestatori di servizi esternalizzati e dai beneficiari. Sono predisposte procedure per valutare se le persone e le entità sono in linea con le norme di comportamento e per affrontare tempestivamente le deviazioni. L'organismo pagatore dimostra altresì un impegno volto ad attrarre, sviluppare e trattenere individui competenti in linea con i propri obiettivi.

In particolare, l'organismo garantisce:

i) la disponibilità di risorse umane adeguate all'esecuzione delle operazioni e di competenze tecniche adeguate ai differenti livelli operativi;

ii) una ripartizione dei compiti tale da garantire che nessun funzionario abbia contemporaneamente più incarichi in materia di autorizzazione, pagamento o contabilizzazione delle somme imputate al FEAGA o al FEASR e che nessun funzionario svolga uno dei compiti predetti senza supervisione;

iii) che le responsabilità dei singoli funzionari siano definite nella descrizione scritta delle mansioni, inclusa la fissazione di limiti finanziari alle loro competenze, che possono essere definiti nel sistema;

iv) che è prevista una formazione adeguata del personale a tutti i livelli operativi, anche in materia di sensibilizzazione al problema delle frodi, e che esiste una politica per la rotazione del personale addetto a funzioni sensibili o, in alternativa, per aumentare la supervisione sullo stesso;

v) che sono adottate misure adeguate volte a evitare e rilevare un possibile rischio di conflitto d'interessi ai sensi dell'articolo 61 del regolamento (UE, Euratom) 2018/1046 per quanto concerne l'esecuzione delle funzioni dell'organismo pagatore nei confronti di persone con posizioni influenti e sensibili all'interno e all'esterno dell'organismo pagatore. In caso di rischio di conflitti di interessi sono in atto misure volte a garantire l'applicazione di tale articolo.

La normativa richiede agli Organismi di Pagatore di modificare il proprio assetto organizzativo al fine di fornire adeguate garanzie ai Servizi della Commissione Europea in ordine alla corretta gestione dell'intero processo sotteso alle erogazioni dei Fondi FEAGA e FEASR.
Il Decreto Ministeriale del 7 novembre 2022 sono state declinate in ambito nazionale le procedure ed i meccanismi sottesi al riconoscimento degli Organismi Pagatori Regionali (OPR).

L'art. 3 (riconoscimento dell'organismo pagatore) del Decreto Ministeriale del 7 novembre 2022 del Ministero delle Politiche agricole prevede che all'istanza per il riconoscimento degli organismi pagatori venga allegata "*la struttura organizzativa, la definizione delle funzioni e la pianta organica con l'evidenza della natura giuridica dei contratti di lavoro del personale dell'organismo che dia un'adeguata garanzia di stabilità, in coerenza con il regolamento UE 2022/127"*

Da tali previsioni discende l'obbligo per l'ARCEA di richiedere il riconoscimento per i pagamenti connessi al FEAGA NON SIGC (si pensi, a titolo esemplificativo alle erogazioni "Frutta e latte nelle scuole", "Misure promozionali", "Ammassi pubblici") e, conseguentemente, di adeguare in maniera opportuna la propria struttura organizzativa.

Le funzioni aggiuntive derivanti dal nuovo assetto imposto all'Agenzia dal regolamento comunitario comporta la necessità di istituire un nuovo ufficio (OCM) e potenziare gli altri uffici per i quali aumenteranno gli adempimenti in modo consequenziale. Inoltre, la necessità di ulteriori e più approfonditi controlli determina la necessità di potenziare l'ufficio controllo interno e l'ufficio monitoraggio e comunicazione.

Attuazione delle previsioni del piano triennale 2023/2025 per l'annualità 2025

Il piano triennale 2023/2025 prevedeva a regime le seguenti assunzioni

CATEGORIA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Dirigente	1	0	0
D	5	0	0
C	11	0	0
B	1	0	0
A	0	0	0

Tutte le procedure per le assunzioni sono state avviate e in corso di svolgimento, tranne quella per il Dirigente per la quale è stato proposto ricorso al giudice amministrativo, si rimane in attesa del pronunciamento giudiziale per le conseguenziali determinazioni.

Normativa di contenimento della spesa applicabile al presente piano

La capacità assunzionale standard alla luce della normativa vigente;

E' necessario, innanzitutto, analizzare la normativa di riferimento:

Il **d.l. n. 34/2019** ha introdotto nuove regole in relazione alla determinazione della capacità assunzionale delle Regioni a statuto ordinario e dei Comuni prevedendo, anche attraverso Decreti attuativi, meccanismi di carattere finanziario da applicare in rapporto alla popolazione di riferimento di ogni ente territoriale; tale sembra includere gli enti regionali come l'ARCEA. Tale norma secondo recenti interpretazioni fornite da differenti sezioni della Corte dei Conti ha effetto anche sugli enti non direttamente interessati dalle nuove regole finalizzate alla determinazione della capacità assunzionale in quanto supera il concetto di "neutralità" della mobilità tra pubbliche amministrazioni. Per tali motivazioni, nel presente Piano dei fabbisogni le uscite per mobilità intervenute nel periodo di riferimento sono considerate alla stregua di cessazioni;

L'articolo 3 della D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., che consente, a decorrere dall'anno 2018 di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedenti, secondo % differenti in base all'anno di cessazione;

L'art. 3, comma 54 dl 90/2014

5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 201 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale

e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.

L'ARCEA, quale ente strumentale della Regione Calabria soggiace alle norme regionale per il contingentamento della spesa per il personale.

In particolare, per le spese per il personale assegnato al funzionamento dell'Agenzia la normativa di riferimento è

L.R. n. 22/2010, n. 22 Art. 9 Norme di contenimento della spesa per gli enti sub-regionali.

1. *Gli enti sub-regionali, gli Istituti, le Agenzie, le Aziende, le Fondazioni e gli altri enti dipendenti, ausiliari o vigilati dalla Regione, assumono tutte le iniziative necessarie volte alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.*

Da tale attività deve conseguire un risparmio, per ciascun ente, di almeno il 10% rispetto alla spesa per il personale sostenuta nell'anno 2010.

LR n. 43/2016 Art. 6 Misure di contenimento per gli enti sub-regionali.

1. Ferme restando le misure di contenimento della spesa già previste dalle disposizioni vigenti, a partire dall'esercizio finanziario 2017, gli enti strumentali, gli istituti, le agenzie, le aziende, le fondazioni, gli altri enti dipendenti, ausiliari o vigilati dalla Regione, anche con personalità giuridica di diritto privato, 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 2014 ovvero a quella sostenuta nell'esercizio finanziario successivo all'anno di effettiva operatività se posteriore al 2014;

b) le spese di seguito indicate devono essere ridotte del 10 per cento rispetto a quelle sostenute nell'anno 2014 ovvero a quelle sostenute nell'anno in cui si è verificata l'assoluta necessità di sostenere la spesa se l'anno di effettiva operatività dell'ente è successivo al 2014:

1) relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza;
2) missioni;
3) attività di formazione;
4) acquisto di mobili e arredi;
5) vigilanza diurna e notturna dei locali adibiti ad uffici;
6) canoni e utenze per la telefonia, la luce, l'acqua il gas e gli altri servizi;
7) manutenzione di mobili, acquisto e manutenzione di macchine e attrezzature;
8) varie non informatiche per il funzionamento degli uffici;
9) acquisto di stampati, registri, cancelleria e materiale vario per gli uffici;
10) acquisto di libri, riviste, giornali ed altre pubblicazioni;
11) pubblicazione di studi, ricerche, manifesti ed altri documenti;
12) spese postali e telegrafiche.

2. A partire dall'entrata in vigore dalla presente legge, l'adozione di provvedimenti che, pur rispettando i limiti di cui alla lettera a) del comma 1, comportino nuova spesa per il personale a qualunque titolo, deve essere preventivamente autorizzata dalla Giunta regionale.
3. Al fine di consentire il rispetto delle prescrizioni di cui alla lettera a) del comma 1, gli enti di cui al comma 1 adottano un apposito provvedimento che, tenendo conto anche delle prescrizioni di cui alla pregressa normativa in materia, quantifichi il limite di spesa annuale.
4. Gli enti di cui al comma 1 trasmettono il provvedimento di cui al comma 3, munito del visto di asseverazione dei rispettivi organi di controllo, entro il 10 settembre di ogni anno, al dipartimento cui compete il coordinamento strategico degli enti strumentali, delle società e delle fondazioni. Il Dipartimento, in caso di inottemperanza, segnala alla Giunta regionale la necessità di provvedere alla nomina di un commissario ad acta, con oneri a carico del funzionario o dirigente inadempienti, fatte salve le eventuali ulteriori responsabilità.
5. La mancata predisposizione del provvedimento di cui al comma 3 comporta, a carico degli organi di vertice degli enti di cui al comma 1, una riduzione pari al 20 per cento dei benefici economici spettanti, ai sensi della vigente normativa, a seguito del raggiungimento degli obiettivi individuali.
6. Gli enti di cui al comma 1, fermi restando gli adempimenti richiesti dalla normativa vigente, provvedono, entro il 31 dicembre di ciascun anno, alla trasmissione, ai rispettivi dipartimenti vigilanti e al Dipartimento Bilancio, dei dati inerenti alla spesa disaggregata autorizzata e sostenuta per studi e incarichi di consulenza, debitamente asseverati dai rispettivi organi di controllo.
7. Il Dipartimento che esercita l'attività di vigilanza sulle attività dei soggetti di cui al presente articolo, in sede di esame dei documenti contabili consuntivi, verifica, anche mediante l'esercizio di poteri di carattere ispettivo, il rispetto della normativa in materia di contenimento delle spese e propone alla Giunta regionale l'adozione delle misure conseguenti alle eventuali violazioni riscontrate.
8. La deliberazione di Giunta regionale di cui al comma 7 deve essere trasmessa al Dipartimento competente al coordinamento strategico degli enti strumentali, delle società e delle fondazioni per lo svolgimento delle attività di competenza.
9. Il mancato svolgimento delle verifiche sul contenimento della spesa comporta, a carico dei dirigenti generali dei dipartimenti che esercitano la vigilanza sulle attività dei soggetti di cui al presente articolo, una riduzione pari al 20 per cento dei benefici economici spettanti, ai sensi della vigente normativa, a seguito del raggiungimento degli obiettivi individuali.
10. In caso di mancato rispetto dei limiti di spesa annuali, per come previsti dalle vigenti norme in materia di contenimento della spesa, i trasferimenti a carico del bilancio regionale, a qualsiasi titolo operati a favore degli enti strumentali, degli istituti, delle agenzie, delle aziende, delle fondazioni, degli altri enti dipendenti, ausiliari o vigilati dalla Regione, anche con personalità giuridica di diritto privato, diversi da quelli appartenenti al SSR, sono ridotti in misura pari
alle eccedenze di spesa risultanti dalle verifiche.
11. Al fine del rispetto delle regole di finanza pubblica, per gli enti strumentali, gli istituti, le agenzie, le aziende, le fondazioni, gli altri enti dipendenti, ausiliari o vigilati dalla Regione, anche con personalità giuridica di diritto privato, con esclusione degli enti appartenenti al SSR, rimangono confermati, per gli esercizi finanziari 2015 e 2016, i tetti di spesa per il personale

e l'obbligo di riduzione delle spese di funzionamento, nella misura del 10 per cento rispetto ai corrispondenti valori dell'esercizio 2014, di cui al presente articolo.

Tale normativa subisce una deroga per le funzioni che l'ARCEA svolge nella sua qualità di organismo pagatore. In particolare,

- **comma 1-ter dell'art. 12 L.R. n. 24/2002** "1-*ter. L'ARCEA svolge, in attuazione delle funzioni di cui ai commi 1 e 1-bis, tutte le attività ispettive e di controllo propedeutiche e successive all'erogazione degli aiuti comunitari, nazionali e regionali. A tal fine, fermi restando i vincoli di equilibrio finanziario del bilancio di funzionamento dell'Agenzia, non trovano applicazione eventuali limiti alla destinazione della spesa.*"
- Interpretazione autentica del comma 1-ter dell'art. 12 L.R. n. 24/2002 fornita dalla **L.R. 18-5-2017 n. 20**
- "1. *Il comma 1-ter dell'articolo 12 della legge regionale 8 luglio 2002, n. 24, concernente "Interventi a favore del settore agricolo e agroalimentare (Disegno di legge collegato alla Legge Finanziaria regionale 2002)", introdotto dall'articolo 4, comma 1, lettera a), della legge regionale 16 ottobre 2014, n. 20 (Modifiche ed integrazioni alla legge regionale 30 ottobre 2012, n. 48, alla legge regionale 8 luglio 2002, n. 24, alla legge regionale 12 ottobre 2012, n. 45, alla legge regionale 7 marzo 2000, n. 10, alla legge regionale 17 maggio 1996, n. 9), si interpreta nel senso che i limiti derivanti da disposizioni di legge regionale in materia di contenimento della spesa per gli enti sub-regionali non si applicano all'Agenzia della Regione Calabria per le erogazioni in agricoltura (ARCEA) limitatamente alle attività ivi previste.*"

- **comma 1-ter dell'art. 12 L.R. n. 24/2002**
  "*1-ter. L'ARCEA svolge, in attuazione delle funzioni di cui ai commi 1 e 1-bis, tutte le attività ispettive e di controllo propedeutiche e successive all'erogazione degli aiuti comunitari, nazionali e regionali. A tal fine, fermi restando i vincoli di equilibrio finanziario del bilancio di funzionamento dell'Agenzia, non trovano applicazione eventuali limiti alla destinazione della spesa.*"
- **Interpretazione autentica del comma 1-ter dell'art. 12 L.R. n. 24/2002 fornita dalla L.R. 18-5-2017 n. 20**
  "*1. Il comma 1-ter dell'articolo 12 della legge regionale 8 luglio 2002, n. 24, concernente "Interventi a favore del settore agricolo e agroalimentare (Disegno di legge collegato alla Legge Finanziaria regionale 2002)", introdotto dall'articolo 4, comma 1, lettera a), della legge regionale 16 ottobre 2014, n. 20 (Modifiche ed integrazioni alla legge regionale 30 ottobre 2012, n. 48, alla legge regionale 8 luglio 2002, n. 24, alla legge regionale 12 ottobre 2012, n. 45, alla legge regionale 7 marzo 2000, n. 10, alla legge regionale 17 maggio 1996, n. 9), si interpreta nel senso che i limiti derivanti da disposizioni di legge regionale in materia di contenimento della spesa per gli enti sub-regionali non si applicano all'Agenzia della Regione Calabria per le erogazioni in agricoltura (ARCEA) limitatamente alle attività ivi previste.*"

È opportuno, infine, sottolineare come il risultato finale deve essere analizzato anche alla luce della normativa regionale di settore, con particolare riferimento alla L.R. n. 43 del 27/12/2016 che, oltre a fissare ulteriori limiti di natura economica, subordina, per gli enti sub-regionali, la

possibilità di procedere a nuove assunzioni all'ottenimento di una specifica autorizzazione da parte della Giunta Regionale.

Per le progressioni verticali si utilizzerà la "deroga" prevista dall'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali. La citata disposizione prevede che "*In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza*".

Ancora il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che "*Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL*".

SU TALE PRESUPPOSTO LE SPESE PER IL PERSONALE DI ARCEA, A FRONTE DI UN IMPORTO CONSOLIDATO DI SPESE PER IL FUNZIONAMENTO CRISTALLIZZATO IN **€ 346.364,24,** EX ART 6, COMMA 1, LETT a) LR 43/2016, È ESENTATA DAL RISPETTO DEL LIMITE DELLE SPESE PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE PER TUTTE LE ATTIVITÀ ISPETTIVE E DI CONTROLLO PROPEDEUTICHE E SUCCESSIVE ALL'EROGAZIONE DEGLI AIUTI COMUNITARI, NAZIONALI E REGIONALI.

DOVENDOSI VERIFICARE ANCHE LA SOSTENIBILITA' DEL PRESENTE PIANO RISPETTO ALLA SPESA STORICA PER IL PERSONALE, SIA AFFERENTE AL FUNZIONAMENTO CHE ALLE COMPETENZE COMUNITARIE, SI È RITENUTO DI PREVEDERE ASSUNZIONI SOLO NEL LIMITE DI SPESA DELLE CESSAZIONI AVVENUTE NEL QUINQUENNIO E NON UTILIZZATE PER PRECEDENTI ASSUNZIONI (RECTIUS ANNI 2021 E 2022 E 2023 NEI LIMITI CHE DI SEGUITO VERRANNO ESPOSTI.

COMPUTO DELLA CAPACITA' DI SPESA PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2023

Ai sensi della LR n. 43/2016 Art. 6 (Misure di contenimento per gli enti sub-regionali), la spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, non può essere superiore a quella sostenuta nell'anno 2014 ovvero a quella sostenuta nell'esercizio finanziario successivo all'anno di effettiva operatività se posteriore al 2014.
Fatta la necessaria premessa che tale disposizione, in forza dell'interpretazione autentica del comma 1-ter dell'art. 12 L.R. n. 24/2002 fornita dalla L.R. 18-5-2017 n. 20 è da applicarsi al

solo personale utilizzato per il funzionamento dell'ARCEA, di seguito vengono indicate le modalità di computo della capacità assunzionale dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 3, comma 54 dl 90/2014 gli enti locali possono assumere nel limite del turn over al 100%, utilizzando i risparmi di spesa del personale derivanti dalle cessazioni intervenute nell'ultimo quinquennio.
ARCEA ha utilizzato le economie derivanti dal turn over sino all'anno 2020 (piano triennale assunzioni 2021/2023), pertanto vengono computati i risparmi derivanti dalle cessazioni degli anni 2021 e 2022. Inoltre, poiché due funzionari di categoria D sono stati assunti presso altri enti e sono in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, le somme derivanti dalla loro futura ed eventuale (benché assolutamente probabile) cessazione, verranno utilizzate solo al momento della loro effettiva cessazione-

Pertanto, ferma restando la spesa per l'anno 2024 relativa al funzionamento, l'ARCEA non effettuerà ulteriori assunzioni.

COSTO PER QUALIFICA

VOCE DI SPESA	Categoria A	Categoria B	Categoria B3	Categoria C	Categoria D
tabellari di cui al ccnl 31/07/2009 per 12 mensilità	18.044,37€	19.034,51€	20.072,88€	21.392,87€	23.212,35€
stipendio medio tabellare per 13 mensilità (A)	€18.482,72	€19.536,91	€20.652,45	€22.039,41	€23.980,09
indennità di comparto per 12 mensilità (B)	388,80€	471,72€	471,72€	549,60€	622,80€
contributi ex cpdel (23,8%) su A+B	4.491,42€	4.762,05€	5.027,55€	5.376,18€	5.855,49€
contributi ex inadel (3,6% su 80% di A)	€532,30	€562,66	€594,79	€634,73	€690,63
irap (8,5% su A+B)	€1.604,08	€1.700,73	€1.795,55	€1.920,07	€2.091,25
INAIL	€1.700,32	€1.802,78	€1.903,29	€2.035,27	€2.216,72
indennità vacanza contrattuale	€129,35	€136,76	€144,56	€154,31	€167,83
COSTO LORDO ANNUO PER DIPENDENTE (A+B+C+D+E)	**€27.328,99**	**€28.973,61**	**€30.589,91**	**€32.709,57**	**€35.624,81**
STIPENDIO + INDENNITA' COMPARTO+IVCC	€19.000,87	€20.145,39	€21.268,73	€22.743,32	€24.938,55
STIPENDIO + IVCC	€18.612,07	€19.673,67	€20.797,01	€22.193,72	€24.147,92

Da valutazione effettuata dall'organo di vertice emerge la necessità di effettuare le seguenti assunzioni:
0 dirigente per l'anno 2025

Categoria	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Dirigente	0	0	0

VALORE ECONOMICO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE

Non sono previste assunzioni dall'esterno nel triennio di riferimento.

Progressioni verticali

L'Arcea, nell'ottica di proseguire nel processo di valorizzazione delle competenze e delle professionalità interne, anche in ossequio a quanto previsto dal Regolamento, intende utilizzare per il 2024 le somme previste dalla normativa vigente ()

Analisi qualitativa delle assunzioni programmate

Non sono previste assunzioni dall'esterno nel triennio di riferimento.

Modalità di selezione del personale

Non sono previste assunzioni dall'esterno nel triennio di riferimento.

Categorie protette

In ossequio a quanto previsto dal DLgs 165/2001 e dalle leggi 68/99, 407/98 e 25/2011, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette.

In particolare, ai sensi dell'articolo 3 della citata legge 68/99, è necessario rispettare i seguenti limiti:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Poiché, in base a quanto previsto dal presente Piano, nel triennio di riferimento l'Agenzia, tenendo conto dello stralcio previsto, potrà contare su una dotazione organica di 45 dipendenti (esclusi i Dirigenti ed il Direttore), l'obbligo assunzionale risulta essere pari a **2 unità**. In ogni caso, il calcolo sarà rielaborato ed eventualmente integrato in base all'effettiva dotazione organica.

Così come chiarito dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, per effetto dell'articolo 7, comma 6, del d.l. 101/2013 (legge 125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di

soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999.

Ai sensi dell'articolo 16, comma 2, della legge 68/1999 prevede che i disabili che abbiano conseguito l'idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della stessa legge, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.
All'adempimento dell'obbligo di legge si procederà mediante la riserva alle categorie protette di un posto di categoria C.

COPERTURA TEMPORANEA DEI POSTI VACANTI

Al fine di non pregiudicare la funzionalità degli uffici, nelle more della conclusione delle programmate procedure di assunzione, l'Agenzia prevede la possibilità di coprire i posti vacanti in dotazione organica con dei comandi e incarichi dirigenziali ai sensi di quanto disposto dal d.lgs 165/2001.

Allegati

In merito agli allegati al presente Piano è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Nelle colonne relative alle dotazioni sono riportati solamente i dipendenti a tempo indeterminato.
- Le dotazioni dei singoli uffici devono essere considerate orientative in quanto possono cambiare in base a rotazioni, spostamenti interni o riorganizzazioni stabilite con ordini di servizio adottati dal Direttore/Commissario Straordinario. Sono possibili anche situazioni di assegnazioni multiple a più uffici (non riportate negli allegati) o assegnazioni temporanee.

Il Commissario Straordinario
Dr. Francesco Alberti

Allegato A

Assunzioni nel triennio 2024 - 2026

CATEGORIA	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Dirigente	0	0	0
D	0	0	0
C	0	0	0
B	0	0	0
A	0	0	0

Riepilogo Oneri finanziari

Spese derivanti dal presente piano triennale

DESCRIZIONE	QUALIFICA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Dirigente	Dirigente	0		
				0

Costo a regime del personale

a dotazione organica completa

QUALIFICA	NUMERO	COSTO
Dirigente	4	€483.040,00
B	2	€61.179,82
C	16	€523.353,12
D	27	€961.869,87
		€2.029.442,81

(*) Il costo unitario è comprensivo di tutte le voci stipendiali calcolate al lordo, oltre agli oneri previdenziali, IRAP e INAIL.