

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026 - 2028

Sommario

Premessa.....	3
Situazione di partenza	4
Strutturazione del Piano	6
Linee metodologiche utilizzate	6
Connessione con il ciclo delle Performance e con il Piano delle Azioni Positive	7
Analisi quantitativa	8
La dotazione organica	11
Il bisogno di personale derivante dalle nuove esigenze normative 2025-2027.....	12
Esigenze derivanti da cessazioni	13
Normativa di contenimento della spesa applicabile al presente piano	13
Computo della capacita' di spesa per il personale per l'anno 2025	17
ASSUNZIONI PREVISTE NEL PRESENTE PIANO TRIENNALE 2025/2027	20
Valore economico delle assunzioni programmate nel periodo 2025-2027	22
Analisi qualitativa delle assunzioni programmate.....	23
Modalità di selezione del personale	25
Categorie protette	26
Copertura temporanea dei posti vacanti	27
Previsione procedure di stabilizzazione	27
Capitalizzazione del valore economico delle assunzioni programmate nel periodo 2025-2027 considerando i costi previsti nella preintesa del CCNL 2022-2024.....	30
Coerenza con il limite di spesa autorizzato	35
Conclusioni.....	36

Premessa

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2026-2028 viene elaborato per le annualità 2026-2027 uguale a quelle previste nel Piano 2025-2027, facendo salvo quanto previsto nella programmazione già approvata per l'annualità 2025. Mentre per l'annualità 2028 non sono previste, al momento, assunzioni e la spesa complessiva per il personale sarà quella relativa al 2027. Saranno riportati i parametri di elaborazione del piano triennale 2025-2027 integralmente per una lettura comoda e agevole.

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 PTFP è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel rispetto dei vincoli finanziari e delle esigenze organizzative dell’Ente.

Esso tiene conto dei principi di efficacia, efficienza, economicità e sostenibilità della spesa, ed è coerente con gli obiettivi strategici dell’Ente, con particolare attenzione alla continuità nell’erogazione dei servizi pubblici, alla valorizzazione del personale e alla gestione programmata delle risorse umane.

In questo contesto, si inserisce anche l’esigenza di garantire il rispetto delle disposizioni normative in materia di collocamento mirato e di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, come stabilito dalla Legge 68/1999.

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'avvenuto'avvio della nuova programmazione comunitaria (PAC 2023-2027), 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, poichè 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 impreveduti e imprevedibili, nel corso del 2021 non si è potuti procedere all'assunzione di un 1 Dirigente ed un Istruttore Direttivo.

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 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 vengono sostanzialmente programmate assunzioni da assegnare alle funzioni comunitarie.

Si prevede l'assunzione di un dirigente a tempo pieno nel secondo periodo dell'anno 2027 (Luglio-Dicembre), qualora sussistano le condizioni di spesa e la sostenibilità finanziaria dell'assunzione. Inoltre, verranno assunti per essere assegnati alle funzioni comunitarie: 5 funzionari di categoria D (2 con provenienza dall'esterno e 3 da progressione verticale) 7 dipendenti di categoria C (6 con provenienza dall'esterno e 1 da progressione verticale)

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 2023/2025 per l'annualità 2024;
- 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 2024 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 2024;
- È stata quantificata la spesa derivante dalle cessazioni che avverranno nel 2025 in base alle procedure amministrative in essere;
- È stata quantificata la spesa derivante dalle nuove assunzioni nel loro complesso.

Linee metodologiche utilizzate

- Individuazioni del fabbisogno di personale dell'Agenzia
- Determinazione della capacità assunzionale per il triennio 2025/2027 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 preliminari 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 sopra¹, 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:

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

- 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 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.

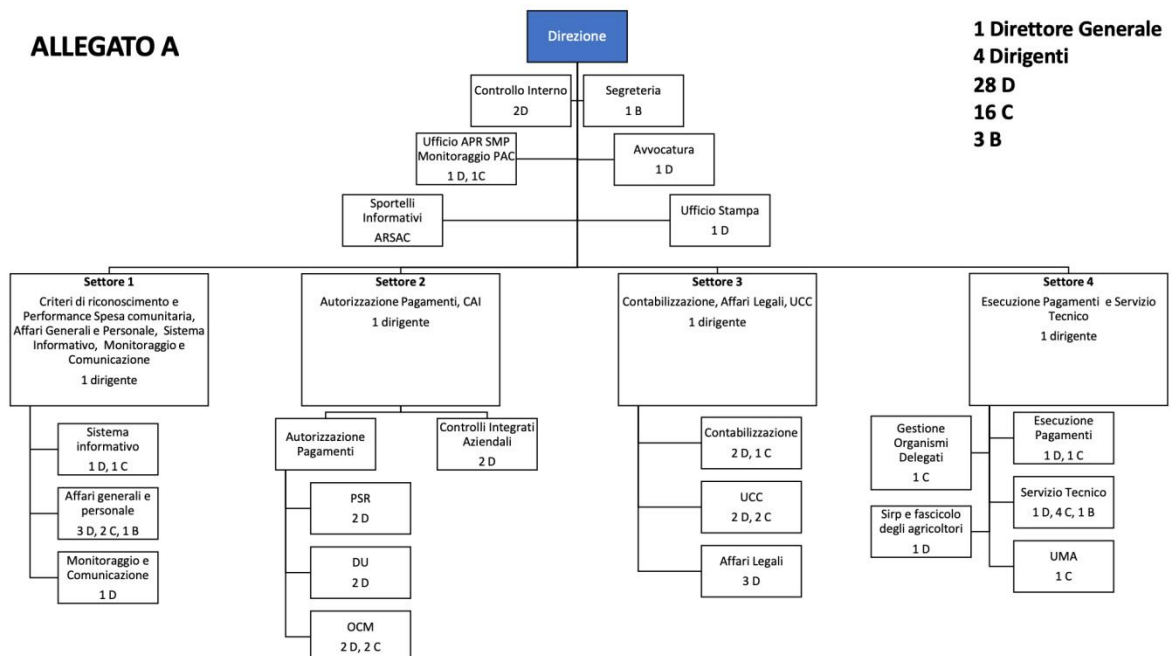
La dotazione organica

Con il decreto n. 92 del 21.03.2024 è stata disegnata la nuova struttura organizzativa dell'ARCEA, alla luce delle esigenze derivanti dai nuovi criteri di riconoscimento e dalle nuove funzioni attribuite all'OP.

Elenco per categoria del personale individuato nella nuova dotazione organica

Categoria	Anno 2023
Dirigenti	4
Funzionari	28
Istruttori	16
Operatori Esperti	3
Operatori	0

Di seguito la struttura organizzativa dell'Ente



Il bisogno di personale derivante dalle nuove esigenze normative 2025-2027

Alla luce delle normative comunitarie sopra citate l'ARCEA ha rivisto la propria struttura organizzativa, risultando la necessità delle assunzioni di seguito specificate

a) Diminuzione delle categorie ex B (Operatore esperto/specializzato) a favore di categorie ex C (Istruttori)

L'Ente necessita di Istruttori ex categorie C, che possano supportare le funzioni di controllo di primo e secondo livello sui beneficiari finali delle erogazioni Comunitarie.

b) Assunzione di 3 istruttori ex categoria C dall'esterno, 1 progressione verticale da B a C – anno 2025

In particolare le 3 ex categorie C da assumere (di cui 1 unità con collocamento mirato) mediante concorso pubblico o assunzioni di graduatorie approvata da altri enti saranno destinate a funzioni di controllo.

Inoltre, è prevista un' assunzione mediante progressione verticale da Operatore esperto ex categoria B a Istruttore ex categoria C, nell'ottica di valorizzare le professionalità interne all'Ente.

c) Assunzione di 5 Funzionari, ex categoria D – anno 2025

In particolare 2 ex categorie D da assumere mediante concorso pubblico o assunzioni di graduatorie approvata da altri enti saranno destinate a funzioni di controllo.

Inoltre, sono previste 3 assunzioni mediante progressione verticale da Istruttore ex categoria C a Funzionario ex categoria D al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ed anche in considerazione dell'estrema specificità delle funzioni da attribuire ai due funzionari, difficilmente reperibili dall'esterno di cui 1 con procedura ordinaria e 2 con procedura in deroga, quest'ultime da bandire entro il 31.12.2025 termine ultimo previsto dall'art.13 comma 6 del CCNL del 16.11.2022;

d) Assunzione di 3 istruttori ex categoria C dall'esterno – anno 2026

In particolare le 3 ex categorie C da assumere mediante concorso pubblico o assunzioni di graduatorie approvata da altri enti saranno destinate a funzioni di controllo.

e) Dirigente – secondo periodo anno 2027 (Luglio-Dicembre)

Esigenze derivanti da cessazioni

Negli anni 2021, 2022, 2023 e 2024 ci sono state cessazioni di personale sia appartenente al funzionamento dell'Ente, per il quale sussiste il vincolo della limitazione delle assunzioni rispetto all'anno 2014 che per la parte di attività comunitaria.

Complessivamente le cessazioni sono:

- 2021 3D, 1B;
- 2022 2 D, 1B
- 2023 5 D, 2 C
- 2024 1D, 2C, 1B

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 2017 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 regionali 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 della 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 2-ter dell'art 1 della legge regionale 27 dicembre 2023, n. 62 Norme in materia di spending review – Comma inserito dall'art. 10, comma 2, l.r. 26 novembre 2024, n. 36**

2-ter. In riferimento all'Organismo pagatore ARCEA continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'articolo 12, comma 1-ter, della legge regionale 8 luglio 2002, n. 24

(Interventi a favore del settore agricolo e agroalimentare. (Disegno di legge collegato alla Legge Finanziaria regionale 2002).

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”*. Entro la data di scadenza saranno avviate le procedure per le progressioni verticali in deroga.

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 sostenibilità 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.

Computo della capacità di spesa per il personale per l'anno 2025

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.

COSTO PER QUALIFICA

VOCI DI SPESA	OPERATORE ESPERTO (ex B)	ISTRUTTORE (ex C)	FUNZIONARIO (ex D)
Tabellare CCNL 2019/2021 per 12 mensilità	€ 19.034,51	€ 21.392,87	€ 23.212,35
Indennità di Comparto per 12 mensilità	€ 471,72	€ 549,60	€ 622,80
IVC media per 12 mensilità	€ 705,36	€ 768,00	€ 927,48
IVC 2025 per 12 mensilità	€ 190,32	€ 213,96	€ 232,08
Totale Stipendio Annuo	€ 20.401,91	€ 22.924,43	€ 24.994,71
13esima	€ 1.660,85	€ 1.864,57	€ 2.030,99
IRAP	€ 1.875,33	€ 2.107,06	€ 2.297,18
CPDEL	€ 5.250,94	€ 5.899,78	€ 6.432,12
TFR	€ 635,41	€ 713,92	€ 778,34
INAIL	€ 151,79	€ 170,55	€ 185,94
TOTALE	€ 29.976,23	€ 33.680,32	€ 36.719,28

RISPARMI DERIVANTI DALLE CESSAZIONI 2024

CATEGORIA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
FUNZIONARIO	1	€ 36.719,28	€ 36.719,28
ISTRUTTORE	2	€ 33.680,32	€ 67.360,64
OPERATORE ESPERTO	1	€ 29.976,23	€ 29.976,23
TOTALE			€ 134.056,15

RISPARMI DERIVANTI DALLE CESSAZIONI AVVENUTE NEL 2025

CATEGORIA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
FUNZIONARIO	2	€ 36.719,28	€ 48.971,68 *
ISTRUTTORE	3	€ 33.680,32	€ 32.205,91 *
TOTALE			€ 81.177,59

(*) ratei di risparmio effettivo per dipendente cessato.

SPESA AUTORIZZATA (DGR 756/2023) E NON UTILIZZATA

QUALIFICA	QUANTITA'	COSTO UNITARIO LORDO	SPESA NON UTILIZZATA
DIRIGENTE	1	€ 128.447,39	€ 128.447,39
FUNZIONARIO	1	€ 36.719,28	€ 36.719,28
TOTALE			€ 165.166,67

RISPARMIO COMPLESSIVO DA UTILIZZARE

QUALIFICA	QUANTITA'	COSTO UNITARIO LORDO	SPESA NON UTILIZZATA
DIRIGENTE	1	€ 128.447,39	€ 128.447,39
FUNZIONARIO	4	€ 36.719,28	€ 122.410,24 *
ISTRUTTORE	5	€ 33.680,32	€ 99.566,55 *
OPERATORE ESPERTO	1	€ 29.976,23	€ 29.976,23
TOTALE			€ 380.400,41

(*) di cui per 2 funzionari e 3 istruttori sono stati considerati i ratei di risparmio effettivo e non l'intera annualità

ASSUNZIONI PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE 2025/2027

Da valutazione effettuata dall'organo di vertice emerge la necessità di effettuare le seguenti assunzioni:

- 1 Dirigente in sostituzione di quello che cesserà il 31/12/2025
- 1 Dirigente
- 6 Istruttori ex categoria C (da esterno) di cui 1 unità con collocamento mirato
- 1 Istruttore ex categoria C (da progressione verticale B - C)
- 2 Funzionario ex categoria D (da esterno)
- 1 Funzionario ex categoria D (da progressione verticale ordinaria)
- 2 Funzionario ex categoria D (da progressione verticale in deroga)

Dalla **spesa non utilizzata** abbiamo:

Tabella A

QUALIFICA	QUANTITA'	COSTO UNITARIO LORDO	SPESA NON UTILIZZATA
DIRIGENTE	1	€ 128.447,39	€ 128.447,28 *
FUNZIONARIO	1	€ 36.719,28	€ 36.719,28
TOTALE			€ 165.166,56

(*) Spesa autorizzata e non utilizzata con DGR 756/2023 era prevista l'assunzione di un dirigente full time non avvenuta.

Dai soli **risparmi dalle cessazioni del 2024** abbiamo:

Tabella B

CATEGORIA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
FUNZIONARIO	1	€ 36.719,28	€ 36.719,28
ISTRUTTORE	2	€ 33.680,32	€ 67.360,64
OPERATORE ESPERTO	1	€ 29.976,23	€ 29.976,23
TOTALE			€ 134.056,15

Dai risparmi indicati nelle tabelle A e B è possibile utilizzare il valore economico di spesa annua pari a **€ 299.222,71 (€ 165.166,56+€ 134.056,15)** da **consentire nel 2025** la previsione assunzionale dei seguenti profili:

2025

DESCRIZIONE	QUALIFICA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
PROGRESSIONE DA C A D Fondi di bilancio	FUNZIONARIO	1	€ 3.038,96	€ 3.038,96
PROGRESSIONE DA C A D 0,55 % monte salari 2018	FUNZIONARIO	2	€ 3.038,96	€ 6.077,92
PROGRESSIONE DA B A C Fondi di bilancio	ISTRUTTORE	1	€ 3.704,09	€ 3.704,09

C da ESTERNO **	ISTRUTTORE	3	€ 33.680,32	€ 101.040,96
D da ESTERNO	FUNZIONARIO	2	€ 36.719,28	€ 73.438,56
			TOTALE	€ 187.300,49

Il dirigente in sostituzione di quello che cesserà il 31/12/2025 da assumere nel 2026, avverrà ad invarianza di spesa in quanto somme previste nei costi del personale e non determina un aumento del numero di personale.

Dalle tabelle si ricava una spesa prevista annua di € 187.300,49 inferiore ai risparmi annuali pari di € 299.222,71. Considerato che le procedure amministrative concorsuali di assunzioni, bandite nel 2025, si prevedono che si concluderanno o a ridosso degli ultimi mesi del 2025 oppure nel 2026, pertanto le somme occorrenti per il 2025 saranno largamente inferiori alla somma residua disponibile derivanti dalle sole cessazioni del 2024 e dai risparmi della spesa autorizzata e non utilizzata (RESIDUO UTILIZZABILE NEL 2026 € 111.922,22).

Mentre invece qualora avvenisse lo slittamento delle assunzioni nel 2026, per quelle bandite nel 2025, la spesa è garantita **non solo** dalle somme derivanti dalle sole cessazioni del 2024 e dai risparmi della spesa autorizzata e non utilizzata (€ 111.922,22) **ma anche dal risparmio delle cessazioni del 2025** (€ 81.177,59). Il risparmio totale di € 193.099,81 (€ 11.922,22+81.177,59) copre ampiamente le assunzioni del 2026 (3 istruttori) e nel 2027 (1 dirigente per sei mesi), in quanto il costo del valore economico delle assunzioni previste per il 2026-2027 è € 165.264,66.

Considerando la spesa complessiva del presente piano pari a € 352.565,15 risulta inferiore al risparmio complessivo esplicito nel piano pari a € 380.400,30.

Le somme occorrenti invece per le previsioni di assunzioni nel 2026 (3 istruttori) e nel 2027 (1 dirigente - dal secondo periodo dell'anno) sono garantite oltre dai residui dei risparmi derivanti dalle cessazioni già avvenute nel 2024 e dai risparmi della spesa autorizzata e non utilizzata anche dalle cessazioni avvenute nel 2025 (€ 73.438,56) e programmate nel 2025 (€ 67.360,64) consolidate al 01/01/2026. Tali risparmi consentiranno le assunzioni nel 2026 e 2027 dei restanti profili.

2025-2027

Categoria	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Dirigente	0	1	1
Funzionario	5	0	0
Istruttore	4	3	0
Operatore Esperto	0	0	0

2025-2028

Categoria	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Dirigente	0	1	1	0
Funzionario	5	0	0	0
Istruttore	4	3	0	0
Operatore Esperto	0	0	0	0

Valore economico delle assunzioni programmate nel periodo 2025-2027

DESCRIZIONE	QUALIFICA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Dirigente (sostituzione del cessato) (2026)	DIRIGENTE	1	INVARIANZA DI SPESA	
Dirigente (secondo periodo 2027)	DIRIGENTE	1	€ 128.447,39	€ 64.223,70
PROGRESSIONE DA C A D Fondi di bilancio	FUNZIONARIO	1	€ 3.038,96	€ 3.038,96
PROGRESSIONE DA C A D 0,55 % monte salari 2018	FUNZIONARIO	2	€ 3.038,96	€ 6.077,92
PROGRESSIONE DA B A C Fondi di bilancio	ISTRUTTORE	1	€ 3.704,09	€ 3.704,09
C da ESTERNO **	ISTRUTTORE	6	€ 33.680,32	€ 202.081,92
D da ESTERNO	FUNZIONARIO	2	€ 36.719,28	€ 73.438,56
			TOTALE	€ 352.565,15

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

(**) nella selezione verrà riservato un posto a categorie svantaggiate.

Da tale situazione derivano le seguenti complessive spese per il personale:

QUALIFICA	QUANTITA'	COSTO COMPLESSIVO LORDO
DIRIGENTE	3	€ 385.342,17
DIRIGENTE *	1	€ 64.223,70
Funzionario	28	€ 1.028.139,84
Istruttore	16	€ 538.885,12
Operatore Esperto	0	

Costo nuove esigenze

QUALIFICA	NUMERO	COSTO COMPLESSIVO
DIRIGENTE	3	€ 385.342,17
Dirigente*	1	€ 64.223,70
Funzionario	28	€ 1.028.139,84
Istruttore	16	€ 538.885,12
Operatore Esperto	0	
TOTALE		€ 2.016.590,83

* Dirigente a tempo pieno dal secondo periodo dell'anno 2027 (Luglio-Dicembre)

Il Totale risulta essere pari ad € **2.016.590,83** inferiore alla spesa approvata con d.g.r. 756 del 19/12/2023 pari ad € **2.029.442,81**.

Il residuo non utilizzato risulta pari a € **12.851,98**.

Analisi qualitativa delle assunzioni programmate

Alla luce delle esigenze connesse alla nuova Programmazione 2023 - 2027, la cui normativa richiede all'ARCEA di implementare specifiche procedure in merito all'analisi del rischio, alla misurazione della performance di spesa, ed alla necessità di ampliare il perimetro del riconoscimento dell'Agenzia anche alle misure relative all'OCM, si ritiene di dover assumere il seguente personale:

- **Un dirigente**, da assumere per la sostituzione di quello che cesserà il 31/12/2025 per mobilità ad altra amministrazione dal 01/01/2026, per il Settore 3 (ad invarianza di spesa);
- **Un dirigente**, da assumere per il Settore 1, al quale è affidato, tra gli altri, il compito di gestire il monitoraggio della performance relativo alla nuova Programmazione;
- **1 progressione verticale da Istruttore a Funzionario** con procedura in deroga ma con fondi ordinari;
- **2 progressioni verticali da Istruttore a Funzionario** con procedura in deroga con fondi del 0,55% del monte salari dl 2018 (art 13 comma 8 del CCNL 2019-2021);
- **2 Funzionari di cui 1 Informatico e 1 Avvocato**;
- **6 Istruttori**: per i controlli di primo e secondo livello delle erogazioni di fondi comunitari;
- **1 Istruttore mediante progressione verticale da Operatore Esperto a Istruttore** con procedura in deroga ma con fondi ordinari;

Precisazioni:

Si precisa che le assunzioni derivanti dall'attuazione delle progressioni verticali in deroga, le cui procedure saranno bandite entro il 31.12.2025, saranno effettuate successivamente all'indizione del bando relative al procedimento di progressione verticale interna attuato con procedura ordinaria;

Si specifica che le procedure concorsuali per i profili di Funzionario Avvocato e Funzionario Informatico, programmate per il 2025, possono essere attivate in quanto i cessati vincitori di concorsi pubblici presso altri enti risultano definitivamente inseriti negli organici di destinazione ed è venuta meno la conservazione del posto, fermo restando il rispetto delle compatibilità finanziarie e normative del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

Esigenze derivanti da cessazioni

Nell'anno 2024 si sono verificate cessazioni di 4 dipendenti, di cui 2 istruttori amministrativo/contabile, 1 funzionario tecnico/informatico e 1 operatore esperto. Tuttavia, non sono state previste nuove assunzioni ai fini sostitutivi.

Cessazioni Programmate e Strategie di Sostituzione

In ottica di una gestione efficiente e sostenibile del personale, il presente Piano Triennale del Fabbisogno include una sezione dedicata alle cessazioni programmate e alle conseguenti strategie di copertura dei posti vacanti.

Nel corso del 2025, alla data di approvazione della presente versione del Piano, si sono verificate cessazioni di personale per un totale di 4 unità, di cui 2 appartenenti all'Area Funzionari e Elevata Qualificazione (ex categoria D) e 2 appartenenti all'Area Istruttori (ex categoria C) già avvenute alla data del presente decreto. Alla data del 31/12/2025, per come già comunicato dall'Amministrazione che ha indetto la mobilità volontaria, e quindi avverrà la cessazione del Dirigente del settore 3 per mobilità verso altra amministrazione.

Per garantire la continuità dei servizi e il mantenimento dei livelli di efficienza, si prevede di procedere già nel 2025 alla indizione dei concorsi per la sostituzione in parte di quelle unità di personale già cessate e nel 2026 di quelle rimaste salvo nel secondo semestre del 2027 del Dirigente a tempo parziale, mentre nel 2026 si prevede la sostituzione del Dirigente cessato con un nuovo Dirigente.

Tali previsioni saranno costantemente monitorate e aggiornate in base all'evoluzione del quadro normativo, dei vincoli di bilancio e delle effettive esigenze organizzative dell'Ente, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane disponibili.

Progressioni verticali

L'Ente, in coerenza con le proprie esigenze organizzative e in attuazione delle disposizioni normative vigenti, intende procedere all'attivazione di progressioni verticali in deroga riservate al personale interno.

Dettaglio delle progressioni verticali previste, specificando le qualifiche professionali e le fonti di finanziamento per gli anni 2025 e 2026:

Per il 2025, si prevede di realizzare una progressione verticale dal profilo di Operatore Esperto (ex B) al profilo di Istruttore (ex C). Questa operazione sarà interamente finanziata tramite le ordinarie capacità assunzionali dell'Ente, derivanti dalla vigente normativa in materia di spesa del personale. In conformità con l'Art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, che prevede una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, l'Ente si

impegna a garantire che, nell'ambito della programmazione complessiva dei fabbisogni per l'Area Istruttori, sia rispettata tale percentuale di reclutamento tramite concorso pubblico.

Nel 2025, si programmano tre progressioni verticali dal profilo di Istruttore (ex Categoria C) al profilo di Funzionario ed Elevata Qualificazione (ex Categoria D), con diverse fonti di copertura finanziaria:

- Una progressione sarà finanziata utilizzando le ordinarie risorse di bilancio dell'Ente. Anche per questa progressione, si manterranno i limiti di spesa del personale e, in ottemperanza all'Art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, l'Ente assicurerà che la programmazione complessiva delle assunzioni per l'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione preveda una quota di almeno il 50% dei posti destinata all'accesso dall'esterno tramite concorso pubblico.
- Le restanti due progressioni verranno realizzate in deroga ai limiti assunzionali e ai tetti di spesa, sfruttando le specifiche risorse previste dall'Art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022). Tali risorse corrispondono allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 del personale destinatario del CCNL e sono destinate a finanziare le progressioni verticali in deroga previste in fase di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale. Si precisa che l'utilizzo di questa specifica quota non incide sui vincoli di bilancio relativi ai limiti assunzionali.

Modalità di selezione del personale

Le procedure sottese alle assunzioni prevederanno, per quanto riguarda il Piano assunzionale, preliminarmente i seguenti passaggi amministrativi (declinati per il personale dirigenziale e del comparto, secondo quanto indicato dalla normativa di riferimento) riportati in ordine di esecuzione:

- Per la copertura di 3 posti di Istruttore ex categoria C si procederà con l'utilizzo di graduatorie o concorso pubblico da valutare in base alla sostenibilità finanziaria dell'ente (2025) di cui 1 un posto di Istruttore ex categoria C riservato a categorie protette sarà avviato un concorso pubblico o utilizzo di graduatorie in base alla sostenibilità finanziaria dell'ente;
- Per la copertura di 1 posto di Istruttore ex categoria C si procederà con la procedura della progressione verticale in deroga (2025);
- Per la copertura di 3 posti di Istruttore ex categoria C si procederà con l'utilizzo di graduatorie o concorso pubblico da valutare in base alla sostenibilità finanziaria dell'ente (2026);
- Per la copertura di 2 posti di Funzionario ex categoria D si procederà con l'utilizzo di graduatorie o concorso pubblico da valutare in base alla sostenibilità finanziaria dell'ente o mediante mobilità volontaria (2025);
- Per la copertura di 1 posto di Funzionario ex categoria D si procederà con la procedura della progressione verticale ordinaria (2025);
- Per la copertura di 2 posti di Funzionario ex categoria D si procederà con la procedura della progressione verticale in deroga (2025);

- Per la copertura del posto da Dirigente che cesserà al 31/12/2025 sarà avviato un concorso pubblico, oppure utilizzo di graduatorie vigenti o mediante mobilità volontaria (2026);
- Per la copertura del posto da Dirigente sarà avviato un concorso secondo la normativa vigente (2027);

Nelle more delle programmate assunzioni, l'ente potrà coprire i posti vacanti in modo temporaneo tramite comandi e incarichi dirigenziali ai sensi di quanto disposto dal dlgs 165/2001. Le procedure selettive saranno, comunque, improntate, nel rispetto dei vincoli normativi e dei fabbisogni concreti dell'Agenzia, verso il principio della promozione delle competenze e delle professionalità interne.

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 44 dipendenti (esclusi i Dirigenti ed il Direttore), l'obbligo assunzionale risulta essere pari a **2 unità** di cui 1 già assolto. 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 Istruttore ex 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.

Gestione delle aspettative non retribuite/comandi in uscita e relativo impatto finanziario

Alla data di redazione del presente Piano, risultano collocati in aspettativa non retribuita i seguenti dipendenti:

- n. 1 dipendente Funzionario ex categoria D, in aspettativa per incarico dirigenziale presso altra amministrazione, per un periodo residuo di tre anni;
- n. 2 dipendenti Funzionari ex categoria D, in aspettativa per attività imprenditoriale, per un periodo residuo di due anni.

Tali posizioni determinano un minor costo strutturale per l’Ente, che, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e compatibilmente con le risorse disponibili, potrà destinare le economie generate all’attivazione di contratti a tempo determinato a supporto delle funzioni temporaneamente scoperte o per il potenziamento di attività strategiche.

Oltre ai dipendenti in aspettativa non retribuita, si evidenzia che attualmente risultano n. 3 unità di personale in comando di cui 1 in uscita programmata, per le quali è previsto il rimborso integrale degli oneri da parte delle amministrazioni ospitanti.

In considerazione di tali economie, l’Ente si riserva di valutare, nell’ambito della programmazione triennale, la possibilità di attivare contratti a tempo determinato e/o comandi in entrata, nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari, per garantire la continuità dei servizi e il perseguimento degli obiettivi istituzionali.

Previsione procedure di stabilizzazione

ARCEA – Agenzia della Regione Calabria per le Erogazioni in Agricoltura – ha avviato con Decreto n. 237 del 30 luglio 2025 le procedure di stabilizzazione di n. 9 unità di personale inquadrabili nella ex categoria A, oggi Area degli Operatori, attualmente impegnate in percorsi formativi.

Tale iniziativa si basa sulla volontà di valorizzare risorse umane che, attraverso l’esperienza maturata nei tirocini, hanno acquisito professionalità e competenze operative, con l’obiettivo di potenziare l’efficienza e la continuità delle attività dell’Agenzia.

Le procedure di stabilizzazione saranno attuate facendo riferimento alle delibere della Giunta Regionale della Calabria che prevedono l'assegnazione di risorse economiche dedicate per la stabilizzazione dei tirocinanti. Nel corso del triennio di riferimento, ARCEA si avvarrà di tali risorse regionali, stanziare con contributi che, a seguito delle recenti deliberazioni, sono compresi in € 54.000 per ciascuna unità stabilizzata, per un valore annuo pari a € 13.500 in conformità a quanto previsto dal Decreto 237 del 30.07.2025 (*Avvio delle procedure di stabilizzazione dei Tirocinanti di Inclusione Sociale (TIS) – Autorizzazione all'attivazione della procedura di reclutamento ex art.16 L. 56/1987*) da inquadrare nell'Area Operatori, con contratto a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali).

CCNL 2019-2021

VOCI DI SPESA DIPENDENTI - ASSUNZIONI ANNO 2025 - 18 ore	OPERATORE
Tabellare CCNL 2019/2021 per 12 mensilità	€ 9.141,66
Indennità di Comparto per 12 mensilità	€ 194,40
IVC 2022 per 12 mensilità	€ 302,28
IVC 2025 per 12 mensilità (a partire dal 1° Luglio 2025)	€ 91,44
Totale Stipendio Annuo	€ 9.729,78
13esima	€ 794,61
IRAP	€ 894,57
CPDEL	€ 2.504,80
TFR	€ 303,10
INAIL	€ 72,41
TOTALE	€ 14.299,28

CCNL 2022-2024

VOCI DI SPESA DIPENDENTI - ASSUNZIONI ANNO 2025 - 18 ore	OPERATORE
Tabellare CCNL 2019/2021 per 12 mensilità	€ 9.876,54
Indennità di Comparto per 12 mensilità	€ 136,08
IVC 2025 per 12 mensilità	€ 98,77
Totale Stipendio Annuo	€ 10.111,38
13esima	€ 831,28
IRAP	€ 930,13
CPDEL	€ 2.604,35
TFR	€ 315,15
INAIL	€ 75,29
TOTALE	€ 14.867,57

Il valore economico delle assunzioni dei tirocinanti considerando il nuovo CCNL 2022-2024, detratto il contributo regionale per il periodo 2025-2027, è pari a € 1.367,57 annuo per ciascun tirocinante, per una spesa complessiva a carico dell'Ente annua pari ad € 12.308,13 per le 9 tirocinanti.

Le somme trovano copertura nel residuo non utilizzato di € 12.851,98 della spesa autorizzata di cui al DGR 756 del 2023 **non capitalizzata ai nuovi costi dei CCNL firmati e delle preintese sottoscritti.**

Capitalizzazione del valore economico delle assunzioni programmate nel periodo 2025-2027 considerando i costi previsti nella preintesa del CCNL 2022-2024

Il presente paragrafo viene redatto per la valutazione dei nuovi costi del personale previsti nella preintesa relativa all' *IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022 – 2024*”, sottoscritta il giorno 3 novembre 2025 tra l’A.Ra.N e alcune Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative, nonché alla luce dell' *IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL’AREA FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022 - 2024 - AREA DIRIGENTI* sottoscritta in data 11 novembre 2025.

DESCRIZIONE	QUALIFICA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Dirigente (secondo semestre 2027)	DIRIGENTE	1	€ 133.273,71	€ 66.636,85
PROGRESSIONE DA C A D Fondi di bilancio	FUNZIONARIO	1	€ 3.006,23	€ 3.006,23
PROGRESSIONE DA C A D 0,55 % monte salari 2018	FUNZIONARIO	2	€ 3.006,23	€ 6.012,46
PROGRESSIONE DA B A C Fondi di bilancio	ISTRUTTORE	1	€ 3.873,11	€ 3.873,11
C da ESTERNO **	ISTRUTTORE	6	€ 34.921,29	€ 209.527,74
D da ESTERNO	FUNZIONARIO	2	€ 37.927,53	€ 75.855,06
			TOTALE	€ 364.911,45

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

(**) nella selezione verrà riservato un posto a categorie svantaggiate.

Da tale situazione derivano le seguenti complessive spese per il personale:

ANNO 2025

Valori aggiornati con i costi previsti dalla preintesa 2022-2024

Assunzioni previste:

DESCRIZIONE	QUALIFICA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
PROGRESSIONE DA C A D Fondi di bilancio	FUNZIONARIO	1	€ 3.006,23	€ 3.006,23
PROGRESSIONE DA C A D 0,55 % monte salari 2018	FUNZIONARIO	2	€ 3.006,23	€ 6.012,46
PROGRESSIONE DA B A C Fondi di bilancio	ISTRUTTORE	1	€ 3.873,11	€ 3.873,11
C da ESTERNO **	ISTRUTTORE	3	€ 34.921,29	€ 104.763,87
D da ESTERNO	FUNZIONARIO	2	€ 37.927,53	€ 75.855,06
			TOTALE	€ 193.510,73

I valori riportati nella tabella sono riferiti all'intera annualità 2026 in quanto le assunzioni, già previste nel Piano triennale del fabbisogno del personale nelle fasi di revisione 1 e 2, alla data dell'approvazione del presente piano saranno realizzabili nella sola parte di indizione delle procedure amministrative di progressione verticali e indizione delle procedure per le nuove assunzioni e produrranno effetti economici a partire dall'anno 2026, pertanto saranno valorizzate sole le tabelle di spesa relative all'anno 2026-2027.

La spesa del personale nel 2025 non subirà modifiche in aumento rispetto a quella prevista in bilancio 2025-2027 e quindi rientrava in quella già autorizzata con DGR 756 del 2023 ed è all'interno dei limiti di spesa pari € 2.475.127,98 di cui al Decreto del Commissario Straordinario 307 del 19/11/2024 avente ad oggetto "Individuazione limiti di spesa per l'anno 2025 – norme di contenimento della spesa per gli enti sub-regionali L.R. 62 del 27 dicembre"

ANNO 2026

Valori aggiornati con i costi previsti dalla preintesa 2022-2024

Assunzioni previste:

DESCRIZIONE	QUALIFICA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
C da ESTERNO **	ISTRUTTORE	3	€ 34.921,29	€ 104.763,87
TOTALE				€ 104.763,87

Completate le assunzioni il valore economico della spesa del personale con le nuove assunzioni sarò pari a:

QUALIFICA	QUANTITA'	COSTO COMPLESSIVO LORDO
DIRIGENTE	3	€ 399.821,13
Funzionario	28	€ 1.061.970,84
Istruttore	16	€ 558.740,64
Operatore Esperto	0	
TOTALE		€ 2.020.532,61
COSTO AGGIUNTIVO AL CONTRIBUTO REGIONALE DEI TIROCINANTI (N°9)		€ 12.308,13
TOTALE		€ 2.032.840,74

In relazione al costo di stabilizzazione dei tirocinanti si prenderà il solo costo aggiuntivo in quanto: *“il comma 3-septies dell’art. 57 del decreto-legge n. 104 del 2020, inserito dalla legge di conversione n. 126 del 2020, ha disposto che “a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.* (estratto parere della Corte dei Conti)

ANNO 2027

Assunzioni previste

DESCRIZIONE	QUALIFICA	NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Dirigente*		1	€ 133.273,71	€ 66.636,85
TOTALE				€ 104.763,87

* Dirigente a tempo pieno dal secondo periodo dell'anno 2027 (Luglio-Dicembre)

Completate le assunzioni il valore economico della spesa del personale con le nuove assunzioni sarà pari a:

QUALIFICA	NUMERO	COSTO COMPLESSIVO
DIRIGENTE	3	€ 399.821,13
Dirigente*	1	€ 66.636,85
Funzionario	28	€ 1.061.970,84
Istruttore	16	€ 558.740,64
Operatore Esperto	0	
TOTALE		€ 2.087.169,46
COSTO AGGIUNTIVO AL CONTRIBUTO REGIONALE DEI TIROCINANTI (N°9)		€ 12.308,13
TOTALE		€ 2.099.477,59

* Dirigente a tempo pieno dal secondo periodo dell'anno 2027 (Luglio-Dicembre)

Per gli anni 2026 e 2027 previsionalmente siamo sotto soglia del limite di spesa sia per l'anno 2025 (Decreto 307 del 19/11/2024) e della previsione per l'anno 2026 (Decreto 272 del 04/09/2025) atteso che gli le somme riportate contengono gli aggiornamenti contrattuali intervenuti dall'approvazione della DGR 756/2023 e delle preintese firmate sia del comparto che dell'area delle Funzioni Locali.

ANNO 2028 (IN VALORE ECONOMICO UGUALE AL 2027)

QUALIFICA	NUMERO	COSTO COMPLESSIVO
DIRIGENTE	3	€ 399.821,13
Dirigente*	1	€ 66.636,85
Funzionario	28	€ 1.061.970,84
Istruttore	16	€ 558.740,64
Operatore Esperto	0	
TOTALE		€ 2.087.169,46
COSTO AGGIUNTIVO AL CONTRIBUTO REGIONALE DEI TIROCINANTI (N°9)		€ 12.308,13
TOTALE		€ 2.099.477,59

Per evidenziare l'impatto degli aumenti contrattuali sulla spesa del personale si riporta la sottostante tabella comparativa:

TABELLA COMPARATIVA **DEGLI AUMENTI DEL COSTO DEL PERSONALE** (DGR 756 DEL 18/12/2023) CON GLI INTERVENUTI CCNL 2019-2021 E PREINTESA E DELL' *IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022 - 2024 - AREA DIRIGENTI*

Aumenti contrattuali dall'approvazione della DGR 756

AUMENTI DEL COSTO DEL PERSONALE			
QUALIFICA	NUMERO	COSTO PERSONALE APPROVATA CON DGR 756 DEL 19/12/2023 (CCNL 2008-2009 del 31/07/2009)	COSTO PERSONALE AGGIORNATO AI VALORI ECONOMICI DELLE PREINTESE 2022-2024 E DEI CCNL 2019-2021
Dirigente	4	€ 483.040,00	€ 533.094,84
B	2	€ 61.179,82	€ 62.096,36
C	16	€ 523.353,12	€ 558.740,71
D	27	€ 961.869,87	€ 1.024.043,25
		€ 2.029.442,81	€ 2.177.975,16

Il totale dei valori economici della spesa prevista per il personale risulta essere:

- per l'anno 2026 pari ad **€ 2.020.532,61** e a **€ 2.032.840,74** comprensivi dei costi dell'eventuale stabilizzazione dei Tirocinanti;
- per l'anno 2027 pari **€ 2.087.169,46** e **€ 2.099.477,59** comprensivi dei costi dell'eventuale stabilizzazione dei Tirocinanti.

Valori inferiori alla spesa approvata con d.g.r. 756 del 19/12/2023 ma capitalizzati con gli aumenti contrattuali e pari ad **€ 2.177.975,16** in varianza del numero di personale in essa previsto e comunque inferiori ai **limiti di spesa del personale** individuati per l'anno 2025 con **Decreto 307 del 19/11/2024** e per l'anno 2026 con **Decreto 272 del 04/09/2025**

Coerenza con il limite di spesa autorizzato

Il presente Piano del Fabbisogno è stato predisposto nel rispetto del numero di personale massimo previsto e già deliberate dalla Giunta con riferimento alla dotazione organica e al limite massimo di spesa del personale non capitalizzato con i nuovi valori dei contratti e preintese, sia del comparto che dell'Area, applicati successivamente all'approvazione del DGR 756 del 19 dicembre 2023.

Il legislatore regionale, in considerazione della specificità della mission di questa Agenzia, con Legge n. 20 del 16/10/2014 ha apportato integrazioni alla L.R. n. 24/2002, introducendo nello specifico il seguente comma 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 o regionali. A tal fine, fermi restando i vincoli di equilibrio finanziario del bilancio di funzionamento dell'Agenzia, non trovano applicazioni eventuali limiti alla destinazione della spesa”*;

La L. R. n. 20 del 18/05/2017 ha dato, altresì, un'interpretazione autentica all'introdotta comma 1 ter stabilendo che *“...i limiti derivanti da disposizioni di leggi regionali in materia di contenimento della spesa per gli enti sub-regionali non si applicano all'ARCEA limitatamente alle attività ivi previste”*;

La legge regionale n. 36 del 26 novembre 2024, ha introdotto il comma 2 ter dell'articolo 1 della legge regionale n.62 del 27/12/2023, secondo il quale per ARCEA *“continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'articolo 12, comma 1-ter, della legge regionale 8 luglio 2002, n. 24 (Interventi a favore del settore agricolo e agroalimentare. (Disegno di legge collegato alla Legge Finanziaria regionale 2002)”*.

La Giunta Regionale con Deliberazione n. 756 del 19.12.2023, ha approvato il “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'ARCEA 2023 – 2025”, a sua volta approvato con il Decreto Commissariale ARCEA n. 268 del 06.11.2023, che esprimeva l'esigenza *“di adeguare in maniera opportuna la propria struttura organizzativa in ragione delle funzioni aggiuntive derivanti dal nuovo assetto imposto all'Agenzia dal Regolamento comunitario che 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”*.

Con nota prot. Arcea n. 0010902 del 10-10-2024 il Dipartimento Agricoltura e Sviluppo Rurale Settore 4 “Area Meridionale - Controlli Consorzi Bergamotto, ARCEA, Terina” ritiene che la Giunta Regionale, con Deliberazione n. 756 del 19 dicembre 2023, adottata in ragione delle nuove attività assunte dall'Agenzia e delle esigenze consequenziali sopra rappresentate abbia valore, a tutti gli effetti di cui al comma 2 dell'art. 1 L.R. n. 62/2023 (e, prima ancora, del comma 2 dell'art. 6 L.R. n. 43/2016) di autorizzazione di provvedimento che comporta spesa di personale eccedente il limite di cui al comma 1, lett. a), del medesimo articolo (ovvero che comporta nuova spesa oltre i limiti di cui al comma 1, lett. a), dell'art. 6 L.R. n. 43/2016);

Pertanto, relativamente alle spese del personale, il tetto finanziario all'annualità del 2022 stabilito dalla legge regionale della Spending review per la quantificazione delle poste di bilancio è superato da quello stabilito dall'autorizzazione di Giunta regionale con l'approvazione del fabbisogno Arcea 2023;

L'Ufficio Personale con la nota protocollo numero 12164 del 05-11-2024 ha attestato il rispetto della spending review in relazione alle spese del personale, vista la legge regionale numero 62 del 27/12/2023 ed il Piano dei Fabbisogni del Personale dell'ARCEA 2023 – 2025, approvato dalla Giunta Regionale con la DGR numero 756 del 19 dicembre 2023 e con nota di integrazione prot. Arcea n. 0012300 del 07-11-2024 ha comunicato il tetto di spesa nella misura di **euro 2.475.127,98** alla luce delle modifiche apportate dal nuovo CCNL;

La redazione del Bilancio di previsione 2025/2027 è stata effettuata rispettando i principi elencati nella L.R n.62 del 27/12/2023 tenendo conto del nuovo tetto finanziario stabilito dall'autorizzazione della Giunta regionale di cui sopra; per le poste di bilancio riportate in tabella allegata alla presente;

I valori economici del presente piano, comprensive delle progressioni verticali in deroga, rientrano nel tetto di spesa determinato con Decreti Commissariali:

- n° 307 del 19/11/2024 avente ad oggetto “*Individuazione limiti di spesa per l’anno 2025 - norme di contenimento della spesa per gli enti sub-regionali L.R. 62 del 27 dicembre 2023*”
- n° 272 del 04/09/2025 avente ad oggetto “*Individuazione limiti di spesa per l’anno 2026 - norme di contenimento della spesa per gli enti sub-regionali L.R. 62 del 27 dicembre 2023*”

Conclusioni

Il presente Piano del Fabbisogno è finalizzato a garantire un presidio stabile delle funzioni fondamentali, il rispetto dei vincoli normativi e il rafforzamento delle competenze interne anche attraverso percorsi di valorizzazione del personale.

L’attuazione sarà accompagnata da verifiche annuali sul bilancio assunzionale, in coerenza con i limiti di spesa e le risorse disponibili.

Le assunzioni mediante procedura concorsuale esterna, pur rientrando nel fabbisogno stimato, saranno programmate successivamente e compatibilmente con i tempi tecnici e organizzativi dell’adozione degli atti interni e dell’espletamento delle progressioni verticali, ai sensi dell’art. 13, comma 6, D.L. 75/2023."

Il Piano è coerente con gli indirizzi strategici dell’Amministrazione e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e si fonda sulla ricognizione puntuale del personale in servizio, delle cessazioni intervenute e programmate, e dei vincoli normativi e finanziari vigenti.