



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2021 - 2023**

<i>Premessa</i>	<i>pag. 1</i>
<b>1 Quadro normativo</b>	<b>pag. 2</b>
1.1 Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale Arpal	pag. 2
<b>2 Ricognizione situazione dotazione organica al 31.12.2020</b>	<b>pag. 4</b>
<b>3 Determinazione della capacità assunzionale finanziaria da cessazioni 2018 - 2020</b>	<b>pag. 6</b>
<b>4 Illustrazione Piano di potenziamento di Arpal Umbria</b>	<b>pag. 10</b>
<b>5 Rimodulazione dotazione organica Arpal</b>	<b>pag. 12</b>
<b>6 Programmazione triennale delle assunzioni</b>	<b>pag. 14</b>
6.1 Fonti autonome di bilancio	Pag. 14
6.2 Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche del lavoro	pag. 16

## **Premessa**

L'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro in Umbria è stata istituita con legge regionale n. 1 del 14.02.2018 "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro" in applicazione delle disposizioni della legge 205/2017, legge finanziaria per il 2018, che disponeva, entro il 30 giugno, il definitivo passaggio dei centri per l'impiego alle Regioni, lasciando alle stesse autonomia nell'individuazione della modalità gestionale ed organizzativa.

La funzionalità di ARPAL Umbria decorre dal 30 giugno 2018 e svolge essenzialmente le seguenti attività:

- pianificazione operativa ed erogazione delle misure di rafforzamento e di sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, delle misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, delle politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e agli apprendisti;
- gestione dei centri per l'impiego, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e delle procedure relative allo stato di disoccupazione e alla attuazione dei meccanismi di condizionalità;
- individuazione delle potenzialità territoriali di impiego, anche attraverso i servizi di scouting della domanda di lavoro e diffusione delle opportunità rilevate dal portale dedicato, dal sistema dei centri per l'impiego e dalla rete dei servizi e delle politiche per il lavoro;
- gestione dei servizi per il collocamento dei disabili di cui alla l. 68/1999, dei percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro
- gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo.

La medesima legge istitutiva conferisce ad Arpal autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale, disponendo la creazione di un apposito ruolo di personale, nei limiti della dotazione organica approvata dalla Giunta regionale e sulla base delle risorse finanziarie disponibili.

Con DGR 713/2018 si è provveduto alla ricognizione e al trasferimento del personale dipendente delle Province di Perugia e Terni già collocato fuori organico dalle stesse e gestito transitoriamente dalla Regione Umbria in regime convenzionale dal 1 gennaio 2016, andato a costituire la dotazione organica di Arpal insieme al personale dipendente della Giunta regionale addetto alle attività in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale attribuite ad ARPAL Umbria.

Pertanto, in fase di prima applicazione, la dotazione dell'Agenzia è rappresentata dall'insieme delle risorse umane addette alle funzioni trasferite in Arpal provenienti dalle province di Perugia e Terni e dalla Regione Umbria e la pianificazione dei fabbisogni, come riportato nella DGR 721/2018 ha semplicemente preso atto della situazione esistente, rimandando a successi atti una più compiuta programmazione, a seguito di analisi organizzative per la verifica delle priorità sia in termini quantitativi che qualitativi.

## **1. Quadro normativo**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è previsto dall'articolo 6, comma 2, del Dlgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente.

Le amministrazioni, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, indicano, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del proprio potenziale limite finanziario massimo garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del Dlgs n. 165/2001 le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale.

Il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, ha approvato le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto delle stesse è stato redatto il presente Piano triennale dei fabbisogni 2021 – 2023.

### **1.1. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale Arpal**

Ai fini della determinazione della capacità assunzionale Arpal per l'anno 2021 e successivi occorre citare il d.l. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che all'articolo 3 rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" prevede, al comma 5 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di spesa complessivamente corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2018.

La stessa normativa consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Inoltre, sempre in riferimento alle facoltà assunzionali di Arpal, in quanto ente strumentale della Regione Umbria, si fa esplicito riferimento alla Tabella 1 del Piano dei fabbisogni della Regione Umbria, approvato con DGR n. 678 del 30.07.2020, che determina le facoltà assunzionali regionali sulla base della normativa vigente, così come modificata dal c.d. Decreto Crescita (D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno

2020, n. 58, all'articolo 33, che ha introdotto il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare il Decreto Crescita prevede che "il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2 del presente decreto, non deve essere superiore alle seguenti percentuali": b) regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti, **11,5** per cento. Tale parametro, calcolato dalla tabella 1) della stessa DGR n. 678/2020 risulta del valore di **9,02**, costruito con riferimento all'intero complesso regionale ed endo-regionale.

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano si assumono a riferimento i valori riportati nella citata DGR 678/2020 della Regione Umbria per ciascuna categoria e di seguito riportati, aggiornati per la dirigenza con i nuovi valori del trattamento economico fisso e accessorio previsti dal CCNL del 17.12.2020.

<b>Categoria</b>	<b>Valore costo retributivo in euro</b>
<b>Dirigenza</b>	66.119,30
<b>D3</b>	32.681,79
<b>D1</b>	32.681,79
<b>C</b>	30.033,52
<b>B3</b>	28.138,08
<b>B1</b>	26.621,49

*Tab. n. 1 – Valore costo retributivo*

## 2. Ricognizione situazione dotazione organica al 31.12.2020

La dotazione organica di Arpal Umbria è stata originariamente determinata con DGR 713 del 25.06.2018 e risultante, in numero e categorie, dalla composizione del personale addetto ai servizi per il lavoro e alla formazione professionale nelle province di Perugia e Terni e nella Giunta regionale dell'Umbria in complessive n. 228 unità di cui n. 47 a tempo determinato.

Con DGR 1220 del 29.10.2018 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2020 con la definizione dei fabbisogni come nella seguente tabella:

Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
	D3 (ad esaurimento)	D		B3	B1		
5	5	71*	129**	32	9	2	253

Tab.n. 2 – Definizione fabbisogni da DGR 1220/2018

\*Categoria D: n. 8 a tempo determinato da assumere con le risorse del PON Inclusionione

\*\*Categoria C n. 15 a tempo determinato di cui n. 10 da assumere con le risorse del POC SPAO

### Stabilizzazioni 2018

La stessa legge 1/2018, all'art. 49 c. 2, prevedeva l'attuazione, per le n. 47 unità di personale proveniente dalla Provincia di Perugia con contratto a tempo determinato, delle procedure di stabilizzazione previste dall'art. 20 del dlgs 75/2017 e la proroga dei contratti a tempo determinato fino al completamento delle stesse.

Nel corso del 2018 sono pertanto state effettuate le stabilizzazioni delle n. 47 unità di cat C provenienti dalla Provincia di Perugia, con determinazione dirigenziale n. 365 del 30.10.2018 in ottemperanza delle procedure di cui all'art. 20 comma 1 del dlgs 75/2017.

### Assunzioni 2018 - 2020

Le assunzioni a tempo determinato sono state effettuate nel corso del 2019 in linea con le previsioni del Piano nazionale di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro a valere sul POC SPAO, per € 350.000 annui ed un importo complessivo di € 1.050.000 e sul PON Inclusionione per € 316.196,48 annui per la durata di tre anni ed un importo complessivo di € 948.589,44

ARPAL, pertanto, mediante la stipula delle apposite convenzioni sul POC SPAO e sul PON Inclusionione con le rispettive AdG previste da quest'ultimo, approvate con DGR n. 1439 del 10/12/2018, ha provveduto ad operare il rafforzamento previsto in attuazione dell'intesa del 21.12.2017 raggiunta in sede di Conferenza Unificata. Nello specifico ha provveduto ad assumere, a far data dal 01.02.2019, 7 dipendenti a tempo determinato - di cui n. 4 Tecnici delle politiche attive del lavoro e n. 3 Tecnici per l'inserimento lavorativo e dal 01.10.2019 le ulteriori 3 figure previste dalla convenzione a valere sul POC SPAO. Così come previsto dalla DGR n. 1220/2018 ARPAL Umbria ha già assunto a tempo determinato a far data dal 15.11.2019 le 8 figure professionali previste dalla convenzione relativa al PON Inclusionione.

Nel complesso, quindi, nel corso del 2019 sono state assunte le seguenti unità di personale:

<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Numero</b>
C	Tecnico delle politiche attive del lavoro	9
C	Tecnico per l'inserimento lavorativo	9

Tab. n. 3 – Assunzioni 2019

### **Cessazioni dei rapporti di lavoro 2018-2021**

Dalla costituzione dell'Agenzia si sono avute numerose cessazioni sia per pensionamento degli interessati che per trasferimento o altre cause, come risulta da presa d'atto con determinazione dirigenziale n. 164 del 16.02.2021 e di seguito riepilogata, determinando altrettante scoperture nella dotazione organica iniziale.

<b>Posizione Giuridica</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Totale complessivo</b>
<b>Dirigente</b>		1			<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Tab. n. 4 - Cessazioni dirigenza

<b>Posizione Giuridica</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021 (stima)</b>	<b>Totale complessivo</b>
<b>D3</b>			1		<b>1</b>
<b>D1</b>	2	2	4	3	<b>11</b>
<b>C</b>	4	3	4	2	<b>13</b>
<b>B3</b>		1	6	2	<b>9</b>
<b>B1</b>			1	1	<b>2</b>
<b>A</b>	1			1	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>38</b>

Tab. n. 5 - Cessazioni totali del personale delle categorie professionali

Le n. 38 cessazioni complessive fra il personale del comparto, stimate fino alla fine del 2021, includono anche n. 5 unità di personale trasferito per mobilità ex art. 30 del Dlgs 165/2000, che, per effetto dell'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 non viene computato ai fini della capacità assunzionale. Nelle tabelle che seguono, pertanto non si tiene conto del risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle categorie protette né di cessazione di personale per mobilità.

### 3. Determinazione della capacità assunzionale finanziaria da cessazioni 2018-2020

La capacità assunzionale è determinata, come previsto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 sopra riportato, nell'importo pari al 100% delle cessazioni a decorrere dall'annualità 2018 è determinata come da tabelle seguenti:

Posizione Giuridica	Cessazioni 2018	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3		32.681,79	-
D1	2	32.681,79	65.363,58
C	1	30.033,52	30.033,52
B3		28.138,08	-
B1		26.621,49	-
A	1	25.185,05	25.185,05
<b>Totale</b>	<b>4</b>		<b>120.582,15</b>

Tab. n. 6 - Capacità assunzionale anno 2019 (100% cessazioni 2018, esclusi i n. 3 trasferimenti) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2019	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3		32.681,79	-
D1	2	32.681,79	65.363,58
C	2	30.033,52	60.067,04
B3	0	28.138,08	-
B1		26.621,49	-
A		25.185,05	-
<b>Totale</b>	<b>5</b>		<b>125.430,62</b>

Tab. n. 7 - Capacità assunzionale anno 2020 (100% cessazioni 2019 escluso n. 1 trasferimento) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3	1	32.681,79	32.681,79
D1	4	32.681,79	130.727,16
C	4	30.033,52	120.134,08
B3	6	28.138,08	168.828,48
B1	1	26.621,49	26.621,49
A		25.185,05	-
<b>Totale</b>	<b>16</b>		<b>478.993,00</b>

Tab. n. 8 - Capacità assunzionale anno 2021 (100% cessazioni 2020) comparto



## Previsione capacità assunzionale 2022

Nel corso del 2021 sono previste ulteriori collocamenti a riposo per “quota 100” o per raggiunti limiti di età come di seguiti riportato:

Posizione Giuridica	Cessazioni 2021 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
<b>D3</b>		32.681,79	-
<b>D1</b>	3	32.681,79	98.045,37
<b>C</b>	2	30.033,52	60.067,04
<b>B3</b>	2	28.138,08	56.276,16
<b>B1</b>	1	26.621,49	26.621,49
<b>A</b>	1	25.185,05	25.185,05
<b>Totale</b>	<b>9</b>		<b>266.195,11</b>

Tab.n. 9 – Stima cessazioni 2021

Lo spazio assunzionale che maturerà nel corso del 2021 a seguito delle cessazioni come da tabella, pari ad € 266.195,11 è utilizzabile per assunzioni anche nel corso della stessa annualità, come prevede l'art. 3 del d.l. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, purchè effettuate a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Posizione Giuridica	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	66.119,30	66.119,30

Tab. n. 10 - Capacità assunzionale dirigenza (100% cessazioni 2019)

2019	2020	2021	Totale in euro
120.582,15	125.430,62	478.993,00	<b>725.005,77</b>

Tab. n. 11 - Totale capacità assunzionale maturata dalle cessazioni

## Utilizzo della capacità assunzionale

Nel corso del 2019 – con determinazione dirigenziale n. 77 del 30.01.2019 - si è proceduto alla trasformazione di n. 9 contratti part time:

- n. 7 cat. D da n. 25 ore a 36 - totale spesa aggiuntiva € 10.011,17;

- n. 2 cat. C da n. 30 ore a 36 – totale spesa aggiuntiva € 69.902,62;

per un incremento totale di spesa pari ad € 79.913,89, calcolato secondo il parere della Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo Corte dei Conti – Delibera n.93/2019/PAR che pertanto deve essere decurtato dalla capacità assunzionale dell'anno successivo.

Pertanto l'importo della capacità assunzionale per il 2020 viene rimodulato da € 125.430,62 a € 45.516,73.

Nel corso del 2020 non sono state effettuate assunzioni e pertanto non è stata utilizzata la capacità assunzionale.

<b>Anno</b>	<b>Capacità assunzionale in euro</b>
2019 (cessazioni 2018)	120.582,15
2020 (cessazioni e assunzioni 2019)	45.516,73
2021 (cessazioni 2020)	478.993,00
<b>Totale comparto</b>	<b>645.091,88</b>

Tab. n. 12 - Totale capacità assunzionale comparto al netto delle trasformazioni contrattuali 2019

<b>Anno</b>	<b>Capacità assunzionale in euro</b>
2019 (cessazioni 2018)	-
2020 (cessazioni 2019)	66.119,30
2021 (cessazioni 2020)	
<b>Totale dirigenza</b>	<b>66.119,30</b>

Tab. n. 13 - Capacità assunzionale dirigenza (100% cessazioni)

<b>Anno</b>	<b>Capacità assunzionale in euro</b>
Dirigenza	66.119,30
Comparto	645.091,88
<b>Totale</b>	<b>711.211,18</b>

Tab. n. 14 - Totale capacità assunzionale dirigenza e comparto al 01.01.2021 da residui annualità precedenti

Pertanto la capacità assunzionale di Arpal al 01.01.2021, determinata dalle avvenute cessazioni del comparto e della dirigenza - ad esclusione dei trasferimenti – e decurtata delle assunzioni effettuate dal 30.06.2018 e fino al 31.12.2020, è pari ad € 711.211,18.

### **Assunzioni 2021**

Al 01.01.2021 è stata effettuata l'assunzione di un dirigente a tempo indeterminato per i servizi territoriali del lavoro, con determinazione dirigenziale n. 1652 del 16/12/2020 con corrispondente riduzione della capacità assunzionale per € 66.119,30.

### **Assunzioni obbligatorie**

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L.

68/1999, in base agli esiti del prospetto informativo presentato telematicamente il 22.01.2021, al 31.12.2020 le scoperture rispetto agli obblighi di alla legge 68/1999 sono diminuite di n. 1 unità rispetto all'annualità precedente a causa delle cessazioni avvenute che hanno determinato una riduzione delle presenze in servizio.

Allo stato, pertanto, gli obblighi di Arpal così riassumibili:

- N° 10 scoperture disabili di cui all'art. 1 L.68/99 di cui n. 7 a Perugia e n. 3 a Terni
- N° 2 scoperture categorie protette di cui all'art. 18 L.68/99 (n. 1 a Perugia e n. 1 a Terni)

Tale prospetto non tiene conto delle azioni già intraprese ed in particolare:

- Assunzione di n. una unità di cat. B1 profilo professionale "Operatore di accoglienza" con determinazione dirigenziale n. 1664 del 18/12/2020 con decorrenza 01.01.2021;
- Procedura di avviamento numerico in corso, attivata con nota prot. 0039000 del 10.07.2019, per n. 2 unità di cat. B1 profilo professionale "Operatore di accoglienza" da destinare alle sedi territoriali della Provincia di Perugia, attualmente in corso di svolgimento a seguito della sospensione del 2020 dovuta all'emergenza Covid-19.

Pertanto risultano da attivare le procedure di assunzione a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999 come di seguito:

	<b>Perugia</b>	<b>Terni</b>	<b>Totale</b>
Disabili: art. 1 L.68/99	5	2	7
Categorie protette: art. 18 L.68/99	1	1	2
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

*Tab. n. 15 – Procedure di assunzione da attivare a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999*

A copertura di tali obblighi si procederà con gli avviamenti numerici per le n. 7 unità previste dall'art. 1 della legge 68/99 per profilo professionale "Esecutore amministrativo" di categoria B1, mentre le assunzioni previste dall'art. 18 saranno effettuate con riserva di posti nei concorsi pubblici in espletamento nel corso del 2021.

In ogni caso si richiama la Circolare n. 5/2013 del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri che stabilisce, per le procedure e le assunzioni relative alle categorie protette, che le amministrazioni pubbliche possono procedere senza il previo espletamento delle procedure di cui all'articolo 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (mobilità preventiva obbligatoria del personale collocato in disponibilità).

Inoltre si richiama il citato D.L. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014 che dispone all'art. 3 comma 6, che le limitazioni relative alle assunzioni di personale date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo. Pertanto le previste assunzioni a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/99 non sono da computare nella capacità assunzionale di Arpal.

#### 4. Illustrazione Piano di potenziamento di Arpal Umbria

L'articolo 1 comma 258 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dal Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito con legge 28 marzo 2019 n. 26) recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, prevede che a decorrere dall'anno 2019, le Regioni sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019, a 160 milioni di euro annui per l'anno 2020 e 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza.

Il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro", previsto dal decreto-legge 28 gennaio 2019 n. 4 coordinato con la Legge di conversione 28 marzo 2019 n. 26, adottato con il Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28 giugno 2019, definisce e programma le linee di intervento per il rafforzamento dei servizi per il lavoro pubblici con l'obiettivo di migliorare la capacità di rispondere ai bisogni dell'utenza ampliando il numero degli operatori e rafforzandone le competenze, potenziando le infrastrutture e i sistemi informativi e ottimizzando i processi gestionali dei servizi offerti dai Centri per l'Impiego.

Le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate sono state previste nel Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego di cui al DM 74 del 28 giugno 2019 con gli adeguamenti contenuti del DM n. 59 del 22/05/2020.

In attuazione del Piano nazionale la Regione Umbria ha adottato – con DGR 715 del 05.08.2020 – il proprio Piano di potenziamento che prevede lo stanziamento complessivo delle seguenti risorse, distinte per annualità e per finalità, destinate al rafforzamento degli organici Arpal.

Con nota prot. n. 31/0002927 del 22 marzo 2021 del Segretariato Generale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato la positiva verifica di coerenza del Piano Regionale Umbria con il Piano Straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro.

Una consistente parte del presente Piano dei fabbisogni del personale si sviluppa in attuazione di tale Piano regionale di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, con le risorse ad esso destinate.

<b>RIPARTIZIONE RISORSE UMBRIA</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>L. 145/2018, art. 1, c. 258: 3 capov. let c, comma 1, art 2 del DM 74 del 28.06.2019</b> Assunzione fino a 4000 unità di personale per anno 2019 e a decorrere dall'anno 2020, con analogo capitolo di spesa istituito nello stato di previsione del MLPS	<b>€ 1.347.473,49</b>	<b>€ 1.796.631,32</b>	<b>€ 1.796.631,32</b>

<b>L. 26/2019, art. 12, c. 3bis  let d, comma 1, art 2 del DM 74 del  28.06.2019</b> Assunzione a decorrere dal 2020 fino a 3.000 unità di personale e a decorrere dal 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione dei 1600		<b>€ 1.328.859,06</b>	<b>€ 3.376.370,65</b>
<b>TOTALE RISORSE UMBRIA</b>	<b>€ 1.347.473,49</b>	<b>€ 3.125.490,38</b>	<b>€ 5.173.001,97</b>

Tab. n. 16 – Risorse Piano di potenziamento

Le risorse stanziare dal DM 74/2019, come sopra illustrate, destinate al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per l'assunzione stabile di:

- fino a 45 unità già a decorrere dal 2019 (quota dei 4.000 nazionali);
- fino a 33 unità a decorrere dal 2020 (quota dei 3.000 nazionali);
- fino a 33 unità a decorrere dal 2021 (quota dei 3.000 nazionali) oltre alla stabilizzazione delle 18 unità oggetto del piano di rafforzamento di cui al dicembre 2017.

## 5. Rimodulazione dotazione organica Arpal

In applicazione dell'articolo 1 comma 258 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 sopra citato è necessaria la rimodulazione della dotazione organica Arpal, al fine dell'inserimento delle unità di personale da assumere con le risorse e per le finalità del Piano straordinario di potenziamento.

Si ritiene di aggiungere, al fine di pervenire ad una nuova rideterminazione della dotazione organica complessiva dell'Agenzia, le seguenti unità:

<b>Dirigenza</b>	<b>Categoria D</b>	<b>Categoria C</b>	<b>Categoria B1</b>	<b>Totale</b>
0	37	55	19	<b>111</b>

Tab. n. 17 - Previsione di ripartizione delle n. 111 unità totali

	<b>Dirigenza</b>	<b>Categoria D</b>		<b>Categoria C</b>	<b>Categoria B</b>		<b>Categoria A</b>	<b>Totale</b>
		<b>D3</b>	<b>D1</b>		<b>B3</b>	<b>B1</b>		
Dotazione da DGR 1220/2018	5	5	71	129	32	9	2	<b>253</b>
Aggiunta con presente atto			37	55		19		<b>111</b>

Tab. n. 18 - Ridefinizione nuova dotazione organica

Considerando che la categoria giuridica D3 di primo ingresso è ad esaurimento e le unità di personale presente sono al momento n. 4 si sposta una unità di categoria D da D3 a D1.

Analogamente per la categoria A, essendo solo una unità presente in servizio si aumenta corrispondentemente la cat B1.

Nella tabella sottostante è riportata la risultante delle predette operazioni, che costituisce pertanto la nuova dotazione organica di Arpal Umbria, adottata eliminando la ripartizione dei posti per Servizio, al fine di garantire maggiore flessibilità organizzativa e gestionale all'Agenzia.

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
		D3	D1		B3	B1		
Nuova dotazione organica Arpal Umbria	5	4	109	184	32	29	1	<b>364</b>

Tab. n. 19 - Dotazione organica Arpal Umbria 2021

## 6. Programmazione triennale delle assunzioni

### 6.1 Fonti autonome di bilancio

#### Comparto - 2021

Nella prima parte del 2021 si prevede l'assunzione per mobilità ai sensi dell'art. 30 del dlgs 165/2001 rubricato "Passaggio diretto fra amministrazioni diverse" a parziale copertura turn over per le esigenze più immediate è stato approvato, con determinazione dirigenziale n. 277 del 17.03.2021 un avviso di mobilità per vari profili e profili come di seguito:

cat D n. 4

cat C n. 4

cat B3 n. 2

Arpal si riserva la facoltà di utilizzare le graduatorie all'esito dell'avviso per esigenze successive riferite agli stessi profili o posizioni lavorative entro un anno dalla approvazione delle stesse.

A tal proposito giova specificare il rapporto tra le azioni di mobilità del personale tra pubbliche amministrazioni e l'impiego della capacità assunzionale: la neutralità della mobilità volontaria è stata prevista dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004 e dell'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, e tali disposizioni non sono state abrogate, ma sul punto è intervenuta la Corte dei Conti sez. contr. Lombardia, n. 74/2020, chiarisce che, nel sistema delineato dall'art. 33 comma 1, del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 *"la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*.

Pertanto, nel presente atto ai fini dell'impiego delle risorse assunzionali vengono computate anche le azioni di mobilità in entrata del personale proveniente da altre amministrazioni.

#### **Personale in comando**

Attualmente n. 3 dipendenti Arpal sono in comando presso altre amministrazioni :

n. 1 Cat. D

n. 2 Cat. C

Una ulteriore unità di Cat. C è in aspettativa.

Inoltre, è stato disposto, come da DGR n. 139 del 3 marzo 2021 e successivi accordi anche con il personale interessato, il trasferimento ai sensi dell'art. 30 comma 5 del dlgs 165/2001 in comando di n. 3 unità di personale AUR dal 01.04.2021 presso Arpal Umbria per la durata di un anno con possibilità di proroga.

I comandati in Arpal, come da determinazione dirigenziale n. 315 del 30.03.2021 sono:

- n. 1 cat. B

- n. 2 cat. D.



## Progressioni verticali

E' prevista l'attivazione di procedure selettive riservate al personale di ruolo dell'Agenzia finalizzate a valorizzare le professionalità interne, entro il limite del 30% dei posti previsti per ciascuna categoria nel piano del fabbisogno come nuove assunzioni, ai sensi dell'art.22 c.15 del D.Lgs. 25/5/2017 n.75;

In tema di progressioni verticali l'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 in tema di progressioni verticali è stato modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, così come di seguito riportato:

*“15. Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”*

Preso atto che le progressioni verticali consentite dal D.lgs. 75/2017 incidono sul tetto di spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore ma valgono come assunzioni vere e proprie poiché consumano integralmente, per il valore della categoria e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione, i relativi maggiori oneri rientrano nel budget assunzionale dell'anno.

Le progressioni verticali saranno effettuate, secondo le procedure di cui alla DGR 185 del 12.03.2021 prevista per il personale della Giunta regionale, a valere sulle autonome risorse di bilancio, in considerazione della generalità dell'operazione di valorizzazione del personale interno che interessa tutti i settori ed i servizi dell'Agenzia.

L'indizione delle procedure selettive sarà preceduto da apposito atto di indirizzo del Direttore di Arpal indicante gli specifici profili ed il numero di posti messi a selezione per ciascuna categoria, nel limite massimo del 30% dell'aumento della dotazione organica prevista con il presente atto.

<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>
C	16
D	11

Tab. n. 20 - Numero progressioni verticali

## 2022

### Comparto

Nel corso del 2022 sono previste ulteriori assunzioni ai sensi dell'art. 30 del dlgs 165/2001, a scorrimento della graduatoria di cui all'avviso di mobilità dalla sopra citata determinazione dirigenziale n. 277/2021, per le esigenze riferite agli stessi profili o posizioni lavorative entro un anno dalla approvazione delle graduatorie, a parziale copertura del turn over e nei limiti della capacità assunzionale.

Nel caso di incapienza delle stesse graduatorie si prevede la pubblicazione di ulteriori avvisi di mobilità per le categorie e profili risultanti disponibili a seguito di turn over.

## 2023

### Comparto

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell'acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del Piano di potenziamento.

## 6.2. Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro

## 2021

### Comparto

Come sopra dettagliato le risorse stanziare dal DM 74/2019 e destinate al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per l'assunzione stabile di n. 111 unità totali di personale dal 2021, oltre alla stabilizzazione delle 18 unità oggetto del Piano di rafforzamento di cui al dicembre 2017.

In proposito è necessario tener conto delle assunzioni del comparto già effettuate imputabili sulle risorse Piano di potenziamento:

- una unità di categoria B1 a copertura degli obblighi previsti dalla legge 68/99 per la Provincia di Terni, con decorrenza 01.01.2021;
- è in corso una procedura per l'assunzione di 2 figure di categoria B1 su Perugia in ottemperanza alla L. 68/99.

Pertanto, alla luce delle assunzioni già effettuate, delle procedure in corso e delle quote annuali di risorse rimangono da attivare procedure per le seguenti unità:

Cat D	n. 37
Cat C	n. 55
Cat B1	n. 16

Per il 2021 è prevista l'attivazione di n. 2 concorsi pubblici in attuazione del piano di potenziamento dei centri per l'impiego e dei servizi per il lavoro con profili professionali individuati sulla scorta dell'analisi effettuata dal gruppo tecnico di lavoro della Conferenza delle Regioni in merito alle procedure di assunzione del personale dei centri per l'impiego:

<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Numero assunzioni 2021</b>
C	Operatore del mercato del lavoro	55
D	Esperto mercato del lavoro	37

*Tab. n. 21 - Concorsi pubblici 2021*

A copertura degli obblighi previsti dalla legge 68/99 è prevista l'attivazione di procedure di avviamento numerico, da distribuire fra i territori provinciali come previsto nel prospetto telematico 2021, come segue:

- art. 1 legge 68/99: n. 7 unità di categoria B1,.
- art. 18 legge 68/99: n. 2 unità di categoria B1.

Ulteriori avviamenti potranno essere attivati a copertura degli obblighi che si verificheranno a seguito delle azioni pianificate nel presente documento.

Inoltre, in considerazione dell'impatto del Piano di potenziamento nella struttura di Arpal e della complessità delle procedure, si prevede la possibilità di attivare apposite convenzioni con soggetti o enti pubblici in possesso della necessaria esperienza e professionalità, con riferimento agli accordi di cui all'art. 15 della legge 241/1990.

#### **Stabilizzazioni n. 18 unità di personale assunte a tempo determinato**

Il D. L. n. 4/2019 autorizza, all'art. 12 comma 3bis, le Regioni o le agenzie che gestiscono i servizi per il lavoro ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2021, unità di personale fra cui comprendere la stabilizzazione di quelle reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017.

Arpal Umbria nel corso del 2019 ha assunto, a valere sulle risorse POC SPAO e PON Inclusione di cui all'accordo del 21.12.2017, n. 18 unità di personale di cat. C attingendo, previa convenzione, alle graduatorie della Provincia di Perugia in corso di validità per l'assunzione a tempo indeterminato di Tecnici per l'inserimento lavorativo e di Tecnici per le politiche attive del lavoro.

Pertanto, preso anche atto del parere DFP-0070338-P-08/11/2019 del Dipartimento Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri inviata alla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, Arpal può legittimamente procedere alla stabilizzazione delle suddette unità di personale.

<b>Categoria</b>	<b>Nr</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo complessivo in euro</b>
C	18	30.033,52	<b>540.603,36</b>

Tab. n. 22 - Risorse finanziarie per stabilizzazioni

## **2022**

### **Comparto**

Nel corso del 2022 si prevedono eventuali assunzioni a valere sulle graduatorie dei concorsi pubblici banditi nel 2021 per le residue risorse da quantificare in sede finanziaria, in virtù della disposizione del comma 5-ter dell'art. 35 bis del dlgs 165/2001 secondo la quale *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione.”*

## **2023**

### **Comparto**

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell'acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del Piano di potenziamento.

Con le assunzioni programmate nel presente Piano viene rispettato quanto previsto dagli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, nonché dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, riferito ai vincoli finanziari e all'equilibrio pluriennale di bilancio.