PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025.

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziare e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.
La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.
La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".
Nelle linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018 si anticipava la necessità che la programmazione dei fabbisogni di personale, nella sua nuova configurazione frutto delle riforma normativa del 2017, dovesse tendere, nella progressiva maturazione dello strumento, alla capacità di individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, mediante l'introduzione di strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.
Nel contesto attuale, segnato dall'impatto della grave crisi epidemiologica che ha investito il Paese a partire dal 2020, seguita poi da un periodo di forti tensioni internazionali ma anche dalla individuazione di soluzioni innovative per agevolare il pieno recupero del severo deficit nel bilancio dello Stato, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si pone come sfida e, al contempo, soluzione alle necessità di sviluppo e innovazione della PA italiana. L'ampio quadro di riforme del lavoro pubblico investe, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione. Questo modello, guidando le diverse leve di gestione del personale in coerenza con le prestazioni e con le competenze attese in una amministrazione moderna ed efficiente, funge da trait d'union tra riforma del reclutamento, sviluppo delle carriere e formazione professionale.
Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 ha modificato l' articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 introducendo una riformulazione delle linee di indirizzo per la predisposizione del programma dei fabbisogno, aggiornando e integrando le linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018. Le nuove linee di indirizzo, pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 14 settembre 2022, intendono affiancare le amministrazioni impegnate nel rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica veicolando uno strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali e mirano ad un'efficace programmazione delle professionalità e ad un ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire.
Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, le nuove linee guida sopra richiamate aggiornano ed integrano la componente connessa alla

programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.
Con riferimento all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, si rammenta che, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, esso è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.
Le nuove linee di indirizzo, dunque, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni dovranno adottare, in sede applicativa, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Istituita con la legge regionale n. 28 dell' 8 giugno 2018, ARTI è un ente dipendente della Regione Toscana, ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto, ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile.
Per effetto di tale qualificazione, in materia di assunzioni e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'Agenzia è un ente sottoposto sia alla normativa nazione di riferimento, sia alle norme fissate da Regione Toscana.

2.1 Normativa nazionale

La Riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n.124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, e, per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 (G.U. n. 130 del 7.06.2017). Il decreto integra e modifica il T.U. del pubblico impiego (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) introducendo importanti misure in materia di organizzazione degli uffici e reclutamento del personale.
Nello specifico, l'art. 6, come modificato, prevede, che *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*(comma 1). Gli obiettivi a cui si riferisce la norma sono quelli fissati dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001, quali: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale.
Al fine di realizzare tali obiettivi, l'art. 6 prevede le seguenti misure:

- che l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale avvenga in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance (comma 2);
- che possa essere rimodulata la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario (comma 3), ovvero nel rispetto delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano e delle connesse facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Viene dunque introdotto un nuovo concetto di "dotazione organica" che da strumento rigido, sotto il profilo quantitativo e qualitativo delle risorse, diviene strumento flessibile e modulabile proprio sulla base delle esigenze effettive, reali ed emergenti rilevate dalla programmazione dei fabbisogni, connesse alle specifiche esigenze di professionalità.

La dotazione organica si risolve, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato.
L'articolo 6 ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, modificato con il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, prevede inoltre che le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogno del personale, operino secondo le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (approvate con Decreto ministeriale del 08/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 – successivamente integrate con Decreto ministeriale del 22/07/2022 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022).
Posti tali principi generali, si fa presente che le disposizioni delle linee guida non si applicano direttamente alla Regione Toscana e, di riflesso, agli enti strumentali regionali, posto che, come espresso nei citati decreti ministeriali, gli Enti territoriali operano nell'ambito della autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative.

Una novità che merita attenzione ed è di notevole rilevanza nella predisposizione del Piano dei fabbisogni è l'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022. Nello specifico si rileva che è disciplinato, al titolo III del suddetto CCNL, il nuovo sistema di classificazione che persegue l'obiettivo di fornire alle amministrazioni uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente di offrire ai dipendenti un percorso incentivante di sviluppo professionale. Il nuovo ordinamento professionale entrerà in vigore il 1 aprile 2023.

2.2 Normativa regionale

Si richiamano le disposizioni in materia contenute nella legge regionale n.1/2009 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" che, in forza di quanto previsto dall'art. 70, *"si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione, ivi compresi quelli di consulenza della Giunta regionale e del Consiglio regionale."* Nello specifico, si citano: articolo 22 "Dotazione organica e articolazione degli organici"; articolo 23 "Programmazione del fabbisogno di personale".

2.3 Vincoli

Ai sensi del sopra citato art. 6 del D.lgs. 165/01 e smi, il PTPF indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.
Due sono dunque gli elementi da considerare nella determinazione del fabbisogno:

1. il rispetto delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano:
   - Vincoli nazionali: Rispetto del vincolo della spesa media per il personale sostenuta nel triennio 2011-2013 ex art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160;
   - Vincoli regionali: dettati nei Documenti di Programmazione economica Finanziaria della Regione Toscana (DEFR), nella sezione "Indirizzi agli Enti dipendenti"
2. il rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente:
   - Si richiamano l'articolo 3, comma 5, terzo e quinto periodo e l'art. 3, comma 5 sexies del del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014.

Non trova applicazione per l'Agenzia la disciplina dell'art. 33 del D.L. 30/4/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i., ed il relativo D.M. 3 novembre 2019 di attuazione, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo calcolato come percentuale della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche. La norma tuttavia non si applica direttamente all'Agenzia e a tutti gli enti dipendenti della Regione Toscana, in quanto si riferisce espressamente solo a regioni e comuni (poi estesa a province e città metropolitane). La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali impedisce di fatto la sua immediata applicazione, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti, utilizzando parametri (quali le fasce demografiche) che non trovano applicazione per un ente dipendente come l'Agenzia. Solo laddove vi sia un'espressa indicazione nazionale o regionale in tal senso, tale diversa modalità di determinazione della capacità assunzionale potrà riguardare anche l'Agenzia.

2.4. Disposizioni specifiche per l'Agenzia Regionale Toscana per l'impiego

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 20, comma 7, della L.r. n. 28 dell'8 giugno 2018 (legge istitutiva) all'Agenzia, in quanto ente di nuova istituzione, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 9, comma 36, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica) convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

La sopra citata normativa stabilisce che negli enti di nuova istituzione, non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, e comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

Si precisa che la deroga alle capacità assunzionali cesserà al termine del quinquiennio dall'istituzione dell'Agenzia, ovvero alla fine dell'esercizio 2023. A decorrere dal 2024, non applicandosi la disciplina dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, la capacità assunzionale dell'Ente sarà determinata esclusivamente con il criterio del turn-over.

Inoltre, oltre alla normativa di riferimento sopra menzionata, si richiamano le seguenti disposizioni:

1. art. 1, comma 258 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019", come modificata dall'art 12. c.8 della legge 26/2019 il quale prevede che *"(...) A decorrere dall'anno 2019, le Regioni, le Agenzie e gli enti regionali sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. (...) Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate.".*

   Il Decreto Ministeriale n. 74 del 28/06/2019 ha proceduto alla ripartizione delle risorse tra le Regioni per l'attuazione degli interventi connessi al rafforzamento dei servizi per l'impiego, compresi quelli inerenti al potenziamento degli organici, autorizzando conseguentemente l'Agenzia ad incrementare la propria dotazione organica fino ad un numero complessivo di n. 242 unità. A tal fine, a decorrere

dall'anno 2019, le risorse ministeriali, aventi carattere carattere certo e continuativo, ammontano complessivamente a Euro 9.681.846,54 (allegato D del D.M. n. 74/2019).

2. art. 12 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza", il quale prevede:
   - al comma 3 che: *"Al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, compresi quelli di cui all'articolo 4, comma 14, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (...) è adottato un Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro; il Piano ha durata triennale e può essere aggiornato annualmente (…) Il Piano disciplina altresì il riparto e le modalità di utilizzo delle risorse di cui all'articolo 1, comma 258, primo periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dal comma 8, lettere a) e b), del presente articolo. (…)";*
   - al comma 3 bis che "*(…) le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21dicembre 2017. (…).*

   In attuazione delle disposizioni di cui sopra e del D.M n. 74/2019, è stato adottato il Piano Straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro con decreto della Direttrice n. 466 del 25/11/2020 e approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1697 del 29/12/2020. Il D.M. n. 74/2019 ha previsto, nell'ambito del processo di rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego connesso al Piano Straordinario di Potenziamento, risorse stabili e aggiuntive, oltre a quelle già contemplate dall'art. 1 comma 258 della L. n. 145 del 30 dicembre 2018, di cui al punto 1, finalizzate a incrementare le assunzioni presso le Regioni, le Agenzie e gli enti regionali con un ulteriore aumento delle rispettive dotazioni organiche. Conseguentemente, sulla base della ripartizione di tali risorse l'Agenzia è autorizzata ad incrementare ulteriormente la propria dotazione organica fino ad un numero complessivo di n. 401 unità. A tal fine, a decorrere dall'anno 2019, le risorse ministeriali, aventi carattere carattere certo e continuativo, ammontano complessivamente a Euro 16.114.349,35 (allegato E del D.M. n. 74/2019).

3. DOTAZIONE ORGANICA

Alla luce della normativa sopra richiamata, il presente Piano è stato redatto a seguito di un'attività di analisi "quantitativa" e "qualitativa", ovvero riferita a tipologie di competenze maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione. In questo contesto il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che, nel caso specifico dell'Agenzia, è ottenuto dalle risorse ministeriali previste dalla

normativa nazionale. All'interno della spesa massima potenziale, la declinazione delle categorie, profili e professionalità ha trovato la sua definizione nel Piano triennale ed annuale.

3.1 Dotazione organica attuale e stato del personale

A seguito degli interventi normativi sopra descritti, la dotazione organica dell'Agenzia, adottata con decreto della Direttrice n. 522 del 06/07/2022 e approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 839 del 25/07/2022, risulta essere articolata come segue:

Qualifica e categoria	Numero posti
Dirigente	10
cat. D	373
cat. C	525
cat. B	160
totale	1068

Il personale in servizio al 31.12.2022 dell'Agenzia risulta articolato come segue:

Qualifica e categoria	Numero personale in servizio
Dirigente	8
cat. D	321
cat. C	331
cat. B	140
totale	**800**

Al fine del completamento della dotazione organica risultano pertanto scoperte **n. 268 posti,** articolate come segue:

Qualifica e categoria	Numero posti
Dirigente	2
cat. D	52
cat. C	194
cat. B	20
totale	**268**

I suddetti n. 268 posti da coprire derivano da: 1) n. 165 unità ancora da assumere in base alla programmazione assunzionale prevista nei precedenti Piani dei Fabbisogni di personale; 2) n. 103 cessazioni avvenute nel 2022.
Sulla base della programmazione assunzionale prevista nei Piani dei Fabbisogni di personale dell'Agenzia per il triennio 2019-2021 (approvato con DGR n. 1630/2019), per il triennio 2020-2022 (approvato con DGR n. 1189/2020), per il triennio 2021-2023 (approvato con DGR n. 612/2021 e n. 994/2021) e per il triennio 2022-2023 (approvato con DGR n. 186/2022 e n. 839/2022) risultano da assumere n. 165 unità, come dettagliate nel prospetto di seguito riportato:

Piano dei Fabbisogni di personale – annualità	Categoria	Profilo professionale	N. unità da assumere
2019	C	Assistente tecnico per la gestione degli immobili	1
2019	C	Assistente sistemi informativi e tecnologie	3
2020	D	Funzionario comunicazione e informazione istituzionale	1
2020	D	Funzionario organizzazione e risorse umane	1
2020	C	Assistente programmazione e valutazione	2
2021	C	Assistente in politiche del lavoro	1
2021	C	Assistente amministrativo	4
2021	Dirigente	Dirigente giuridico-amministrativo	1
2022	C	Assistente in politiche del lavoro	14
2022	C	Assistente in politiche del lavoro senior	14
2022	C	Assistente amministrativo	22
2022	C	Assistente in politiche del lavoro	6
2022	C	Assistente in politiche del lavoro senior	6
2022	C	Assistente amministrativo	5
2022	D	Funzionario in politiche del lavoro	7
2022	D	Funzionario gestione progetti e fondi comunitari e nazionali	1
2022	D	Funzionario servizi direzionali	1
2022	D	Funzionario comunicazione e informazione	1
2022	D	Analista del mercato del lavoro	1
2022	D	Esperto service designer	1
2022	D	Funzionario gestione risorse finanziarie	1
2022	D	Funzionario statistico informatico	1
2022	D	Funzionario in politiche del lavoro senior	14
2022	D	Funzionario amministrativo	6
2022	D	Funzionario amministrativo	4
2022	D	Funzionario sistemi informativi e tecnologie	2
2022	D	Funzionario tecnico in prevenzione, sicurezza e logistica	1
2022	D	Funzionario programmazione e valutazione	1
2022	D	Funzionario giuridico-legale	1

2022	D	Funzionario organizzazione e risorse umane	1
2022	C	Assistente in politiche del lavoro	10
2022	C	Assistente in politiche del lavoro senior	10
2022	C	Assistente amministrativo	6
2022	C	Assistente servizi direzionali	1
2022	C	Assistente redattore web	1
2022	C	Assistente organizzazione e risorse umane	1
2022	C	Assistente gestione risorse finanziarie	1
2022	C	Assistente sistemi informativi e tecnologie	1
2022	C	Assistente tecnico per la gestione degli immobili	1
2022	B1	Collaboratore amministrativo	6
2022	B	Operatore ausiliario addetto all'accoglienza	1
2022	B	Collaboratore sistemi informativi e tecnologie	1
totali			**165**

Al fine del completamento della dotazione organica, oltre alle unità di personale ancora da assumere, programmate negli anni precedenti, è necessario dare atto che nel corso dell'anno 2022 si sono verificate n. 103 cessazioni, valorizzate in termini quantitativi che qualitativi come segue:

Qualifica e categoria	Cessazioni anno 2022	Costo annuo lordo a dipendente	Costo annuo lordo totale
Dirigente	1	61.183,55	61.183,55
cat. D	6	34.271,63	205.629,78
cat. C	84	31.591,96	2.653.724,64
cat. B	12	28.106,48	337.277,76
totale	**103**		**3.257.815,73**

Per il triennio di riferimento, l'Agenzia, al momento, ha rilevato le cessazioni che possono considerarsi certe, intendendosi per certe quelle già intervenute alla data di rilevazione, nonché le fattispecie future di collocamento a riposo per le quali alla medesima data è stato disposto un atto da parte dell'Amministrazione; le cessazioni sopra menzionate, che verranno aggiornate in corso d'anno, sono dettagliate nel prospetto riportato di seguito, con riferimento alle quali si procederà alla copertura dei posti risultanti vacanti e disponibili:

Qualifica e categoria	Cessazioni anno 2023	Cessazioni anno 2024	Cessazioni anno 2025
Dirigente	-	1	-
cat. D	5	3	1
cat. C	6	6	8
cat. B	8	2	3
totale	**19**	**12**	**12**

Si ricorda infine l'art. 3, comma 5 sexies del del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014 stabilisce che *"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. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla* ***legge 28 giugno 2019, n. 58****."*

Una volta effettuata la ricognizione definitiva delle cessazioni di cui sopra per il triennio 2023-2025, l'Agenzia provvederà, fermo restando l'invarianza complessiva del numero delle unità da assumere e senza alcun incremento della spesa di personale, con singoli atti programmatori, ad aggiornare il presente piano assunzionale, al fine di sostituire il personale cessato, per non interrompere la funzionalità dell'Ente.

3.2 Programmazione del fabbisogno 2023-2025

Come già anticipato in precedenza, a decorrere dal 1 aprile 2023 entra in vigore il nuovo sistema di classificazione. Il personale in servizio verrà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione, secondo i criteri stabiliti nel CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022; il numero delle aree è fissato, come per le attuali categorie, in quattro, con la seguente corrispondenza:

- la categoria A diventa area degli operatori
- la categoria B diventa area degli operatori esperti
- la categoria C diventa area degli istruttori
- la categoria D diventa area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

Le procedure concorsuali di accesso alle aree, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento. Il personale collocato nelle graduatorie verrà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione.

Alla luce di quadro normativo di riferimento e alla luce delle esigenze organizzative e funzionali dell'Agenzia, si riporta, di seguito la programmazione del fabbisogno 2023-2025, comprensiva delle programmazioni degli anni precedenti, e il piano delle assunzioni 2023, indicando il profilo professionale e le modalità di reclutamento:

Piano dei Fabbisogni di personale – annualità	Categoria	Nuovo sistema di classificazione (aree)	Profilo professionale	N. unità da assumere	Modalità di reclutamento
2019	C	area degli istruttori	Assistente tecnico per la gestione degli immobili	1	Mobilità esterna, scorrimento di graduatoria
2019	C	area degli istruttori	Assistente sistemi informativi e tecnologie	3	Mobilità esterna, scorrimento di graduatoria
2020	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario comunicazione e informazione istituzionale	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna, selezione a tempo determinato
2020	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario organizzazione e risorse umane	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2020	C	area degli istruttori	Assistente programmazione e	2	Concorso, scorrimento di

			valutazione		graduatoria o mobilità esterna
2021	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro	1	Scorrimento graduatoria concorso in corso di svolgimento
2021	C	area degli istruttori	Assistente amministrativo	4	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2021	Dirigente	Dirigente	Dirigente giuridico-amministrativo	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro	14	Concorso in corso di svolgimento
2022	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro senior	14	Concorso in corso di svolgimento
2022	C	area degli istruttori	Assistente amministrativo	22	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro	6	Scorrimento graduatoria concorso in corso di svolgimento
2022	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro senior	6	Scorrimento graduatoria concorso in corso di svolgimento
2022	C	area degli istruttori	Assistente amministrativo	5	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario in politiche del lavoro	7	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario gestione progetti e fondi comunitari e nazionali	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario servizi direzionali	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario comunicazione e informazione	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna, selezione a tempo determinato
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Analista del mercato del lavoro	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Esperto service designer	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario gestione risorse finanziarie	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario statistico informatico	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario in politiche del lavoro senior	14	Progressioni verticali (art. 52, co. 1-bis, D.lgs. 165/2001)
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	6	Progressioni verticali (art. 52, co. 1-bis, D.lgs. 165/2001)
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	4	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario sistemi informativi e tecnologie	2	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e	Funzionario tecnico in	1	Concorso, scorrimento di

		dell'elevata qualificazione	prevenzione, sicurezza e logistica		graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario programmazione e valutazione	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario giuridico-legale	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario organizzazione e risorse umane	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro	10	Scorrimento graduatoria concorso in corso di svolgimento
2022	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro senior	10	Scorrimento graduatoria concorso in corso di svolgimento
2022	C	area degli istruttori	Assistente amministrativo	6	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente servizi direzionali	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente redattore web	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna, selezione a tempo determinato
2022	C	area degli istruttori	Assistente organizzazione e risorse umane	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente gestione risorse finanziarie	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente sistemi informativi e tecnologie	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	C	area degli istruttori	Assistente tecnico per la gestione degli immobili	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	B1	area degli operatori esperti	Collaboratore amministrativo	6	Avviamento a selezione tramite servizi per l'impiego
2022	B	area degli operatori esperti	Operatore ausiliario addetto all'accoglienza	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2022	B	area degli operatori esperti	Collaboratore sistemi informativi e tecnologie	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2023	Dirigente	area degli operatori esperti	Dirigente progetti di sviluppo e finanziamenti europei, nazionali e regionali	1	Concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità esterna
2023	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario in politiche del lavoro senior	4	Progressioni verticali (art. 52, co. 1-bis, D.lgs. 165/2001)
2023	D	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	2	Progressioni verticali (art. 52, co. 1-bis, D.lgs. 165/2001)
2023	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro	37	Scorrimento graduatoria concorso in corso di svolgimento
2023	C	area degli istruttori	Assistente in politiche del lavoro senior	37	Scorrimento graduatoria concorso in corso di svolgimento
2023	C	area degli istruttori	Assistente politiche del lavoro senior	7	Progressioni verticali (art. 52, co. 1-bis, D.lgs. 165/2001)

2023	C	area degli istruttori	Assistente amministrativo	3	Progressioni verticali (art. 52, co. 1-bis, D.lgs. 165/2001)
2023	B	area degli operatori esperti	Operatore in politiche del lavoro	12	Scorrimento graduatoria
Totale				**268**	

Come descritto nella programmazione sopra esposta, l'Agenzia procederà a reclutare n. 36 unità di personale mediante progressioni interne, ai sensi di quanto disposto dall'art. 52. comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001. La disposizione infatti prevede che *"[...] Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti [...]".* Si ricorda che il nuovo CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022 disciplina le procedure di svolgimento delle progressioni fra aree.

L'Agenzia inoltre si riserva, per la copertura dei posti previsti nella programmazione sopra esposta, di poter procedere anche tramite selezioni a tempo determinato.

Infine si rileva che dal Prospetto informativo aziendale per l'anno 2022, inviato al Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 9 della L.n. 68/99, risultano scoperti n. 17 posti di disabili di cui all'art. 1 della L. n. 68/99 e n. 3 posti di categorie protette di cui all'art. 18 della L. n. 68/99 e che la relativa copertura avverrà mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali dei concorsi dell'Agenzia, mediante procedure di avviamento a selezione in corso di svolgimento e nell'ambito delle Convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68/99.

3.3 Copertura finanziaria

La copertura finanziaria del piano assunzionale dell'Agenzia è garantita dai seguenti finanziamenti, di cui alla Delibera di Giunta Regionale n. 1254 del 07/11/2022:

- Euro 22.381.428,79 per il finanziamento di cui all'art. 1, comma 794 della L. n. 205/2017;
- Euro 9.681.846,54 per il finanziamento di cui all'art. 1, comma 258 della L. n. 145/2018 e ai decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74/2019 e n. 54/2020 (allegato D del D.M. n. 74/2019);
- Euro 16.114.349,35 per il finanziamento di cui all'art. 12, comma 3 e 3-bis del DL 28 gennaio 2019, n. 4 e ai decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74/2019 e n. 54/2020 (allegato E del D.M. n. 74/2019).

Per un approfondimento normativo si rimanda al paragrafo 2.4 del presente documento.

La copertura finanziaria per gli ulteriori oneri connessi all'incremento della dotazione organica è garantita dall'art. 1, comma 85 della L. n. 234/2021 che prevede *"Per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego correlati all'esercizio delle relative funzioni, ai sensi dell'articolo 12, comma 3-bis, ultimo periodo, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e in connessione con l'incremento delle dotazioni organiche previsto dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro di cui all'articolo 12, comma 3, del medesimo decreto-*

legge n. 4 del 2019, è autorizzata una spesa nel limite di 70 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022."

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota n. 4991 del 17.11.2022, ha comunicato al Coordinamento Tecnico Stato-Regioni i criteri che saranno utilizzati per la ripartizione della somma di 70 milioni destinati in modo stabile alla copertura degli oneri di funzionamento dei CPI a decorrere dal 2022; la suddetta ripartizione avverrà con un successivo decreto ministeriale. Le risorse previste per la Toscana ammontano ad Euro 3.977.750,00.

Nel bilancio preventivo 2023 e nel triennale 2023-2025, adottato con decreto della Direttrice n. 822 del 30/11/2022 vengono riportati gli importi di cui sopra a copertura delle assunzioni programmate.