ALLEGATO A

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia ha visto nel corso del 2023 la modifica di alcuni profili professionali orientando il programma assunzionale verso professionalità con competenze amministrative e gestionali, nonché verso figure dedicate alla gestione degli adempimenti operativi richiesti nei CPI, alla luce del ruolo assunto dai Centri stessi nella concreta attuazione del Programma per la Garanzia e Occupabilità dei Lavorati (GOL), come strumento del PNRR.
Terminando con il 2023 la fase del primo quinquennio di operatività di ARTI, in cui le assunzioni venivano effettuate in deroga agli attuali vincoli posti dal legislatore, come previsto dalla normativa di cui all'articolo 9, comma 36, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, con la presente proposta di Piano l'intervento programmatorio è rivolto, una volta effettuata e consolidata l'ulteriore ricognizione delle cessazioni dell'anno precedente e di quello corrente, e definiti i valori soglia di concerto con l'Ente vigilante, ad aggiornare il piano assunzionale, al fine di sostituire il personale cessato, nei limiti e modalità previsti dalla normativa, per non rallentare la funzionalità e operatività dell'Agenzia e continuare a garantire alti livelli quali-quantitativi dei servizi erogati.

In relazione alla ricognizione suddetta, ancora in essere nel primo trimestre dell'anno in virtù delle dinamiche normative recentemente intervenute in tema di cessazioni dal servizio, con riferimento alla presente sezione si rileva che la stessa sarà conseguentemente oggetto di revisione ed aggiornamento nel corso dell'anno. Infatti, se pur i termini di adozione del PIAO fissati dal legislatore impongano con rapidità l'adozione, sono in corso in ARTI alcune valutazioni e programmazioni conseguenti ai fini di verificare la capacità assunzionale dell'ente ed i correlati tetti di spesa.
Di conseguenza, in questa fase di valutazione e ricognizione, non è ancora possibile delineare un quadro programmatorio definitivo in tema assunzionale tale da poter consolidare l'articolazione organizzativa dell'Agenzia che acquisti una valenza generale con un obiettivo temporale di medio periodo. Per tale motivo nella presente sezione sono al momento inserite solo le parti strettamente funzionali in continuità con quanto già previsto nel 2023 e saranno debitamente aggiornate e completate una volta consolidati gli elementi conoscitivi di cui sopra.

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, la rimodulazione delle competenze e dei profili professionali dei dipendenti dell'Agenzia, così come discendente dal nuovo CCNL di comparto e dai documenti di indirizzo recentemente pubblicati in materia dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, si innesta nel processo di rinnovamento tout-court del capitale umano nella PA che vede il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) porsi anche per l'immediato futuro come sfida e, al contempo, soluzione alle necessità di sviluppo e innovazione della PA italiana. L'ampio quadro di riforme del lavoro pubblico investe infatti, 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, in virtù anche del 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 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, mirando 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.

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.

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.

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".

Vincoli
Ai sensi del sopra citato art. 6 del D.lgs. 165/01 e s.m.i., 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. <u>il rispetto delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano</u>:
   - 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. <u>il rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente:</u>
   - Si richiamano l'articolo 3, comma 5, terzo e quinto periodo e l'art. 3, comma 5-sexies 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.

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, hanno trovato applicazione nel quinquennio 2018-2023 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.

Relativamente al vincolo di spesa di cui Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006 e s.m.i. si sottolinea che ARTI, in quanto Ente di nuova costituzione nato nel 2018, non ha valori di riferimento per il triennio preso a riferimento dalla normativa. Risulta dunque determinante, in tale fase, ai fini di una definizione dei vincoli assunzionali da rispettare, individuare di concerto con l'Ente vigilante una metodologia per identificare il vincolo specifico di cui trattasi, al fine di programmare il conseguente fabbisogno dell'Ente. In tale ottica risulta congruo, anche in considerazione della struttura consolidata dell'Agenzia nel corso dei cinque anni di start-up, prendere a riferimento la dotazione organica dell'Agenzia così come approvata dalla Deliberazione della Giunta Regionale n.839 del 25 luglio 2022, calcolando conseguentemente il tetto di spesa -secondo i parametri di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze- come risultante dalla spesa su base annua del personale relativo a detta proiezione approvata dalla Regione Toscana, spesa individuabile come sostenibile in virtù delle risorse certe e stabili riportate nella presente sezione. Il suddetto importo costituisce il valore finanziario limite per la predisposizione del Piano di fabbisogno triennale: il piano assunzionale, secondo la nuova concezione, dovrà infatti essere costruito tenuto conto del suddetto valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata.

Tale ammontare dovrà conseguentemente essere confrontato con le disposizioni di cui agli indirizzi per gli Enti dipendenti ed Società partecipate contenuti nel DEFR che impattano direttamente, come sopra riportato, nella definizione della programmazione di settore dell'Agenzia nello specifico con riguardo al contenimento della spesa di funzionamento, all'andamento alla spesa del personale e del regime delle assunzioni. Per l'anno 2024 e seguenti si richiama, da ultimo, la Deliberazione del Consiglio Regionale n.91 del 21 dicembre 2023, di approvazione della Nota di aggiornamento al DEFR 2024 che, al punto 5, nell'ambito degli indirizzi annuali agli Enti dipendenti di cui all'articolo 50 dello Statuto regionale, dispone: "Gli Enti dipendenti di cui all'art.50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso: a) il contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale; b) il raggiungimento del pareggio di bilancio; c) l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi".
In particolare il raggiungimento dell'obiettivo generale di "contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale", così come stabilito nel DEFR è perseguito attraverso: - il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2023 e, - per il triennio 2024-2026, il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa per il personale. Tuttavia "a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. Infine è disposto che, in caso di superamento del tetto di spesa relativo al personale, in assenza di specifica autorizzazione della Giunta, il risparmio che non è stato conseguito potrà essere assicurato attraverso la riduzione dei costi totali di produzione.

A tal proposito si specifica che le interlocuzioni avviate con le strutture della Regione Toscana in merito tendono ad individuare nel valore soglia, definito così come descritto in precedenza, come il limite massimo di spesa per il personale cui sottendere il programma settoriale specifico.

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. 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 e successivamente aggiornato con Decreto n. 496/2023 (e approvato con D.G.R. Toscana n. 734/2023) e con Decreto dell'Agenzia n.26/2024. Il D.M. n. 74/2019 ha previsto dunque, 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 stata autorizzata ad incrementare ulteriormente la propria dotazione organica fino ad un numero complessivo di n. 568 unità, complessivamente inserite e rendicontate al 31/12/2023 sul suddetto piano e coperte, dal punto di vista finanziario e giuridico, dalle disposizioni di cui all'art. 1 comma 258 della L.145/2018 secondo il quale le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A tal fine, a decorrere dall'anno 2019, le risorse ministeriali, aventi carattere carattere certo e continuativo, ammontano complessivamente a Euro 25.796.195,89 (allegati D ed E del D.M. n. 74/2019).

Capacità Assunzionale

L'art. 6 del D.lgs. 165/01, come richiamato nel paragrafo introduttivo della presente sezione, fa riferimento al rispetto delle "facoltà assunzionali previste a legislazione vigente". In relazione a tale parametro si riportano di seguito le seguenti disposizioni nazionali, relative al cosiddetto "turn over":

- l'articolo 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014 che prevede la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2019, nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- l'articolo 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 smi che recita: "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 3, comma 5 sexies del DL 90/2014 e smi che recita: "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 turnover. 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".

L'Agenzia è dunque chiamata ad effettuare la ricognizione della propria capacità assunzionale nel rispetto della normativa nazionale sopra citata e dalle previsioni specifiche previste dal legislatore, nello specifico considerando:
- i resti assunzionali del quinquiennio precedente (parametro non applicabile per l'Ente);
- il turn over al 100% della spesa per cessazioni nell'anno precedente non ancora coperti;
- le cessazioni previste nell'anno;
- le previsioni finanziarie e giuridiche derivanti dalle disposizioni di cui all'art. 1 comma 258 della L.145/2018 secondo il quale le assunzioni a valere sul piano di potenziamento non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Si evincono dunque due linee di finanziamento utili alla declinazione e implementazione del definendo piano assunzionale:

1. una relativa alle politiche assunzionali "in deroga" ai suddetti limiti e vincoli, da effettuare applicando il turn-over alle 568 unità di personale già allocato e rendicontato sulle risorse destinate all'Agenzia sulla base delle disposizioni normative relative al Piano Straordinario di Potenziamento di cui alla L. 145/2018, .
2. una relativa alle politiche assunzionali "ordinarie", da implementare sulle 500 unità di personale che completano la dotazione organica complessiva di ARTI, da attuare osservando da una parte i limiti previsti dalla normativa nazionale di settore e dalle previsioni regionali del DEFR, e dall'altra quel valore soglia sopra descritto, che sarà definito a valle del percorso di interlocuzione avviato con le strutture della Regione Toscana, ritenendo congruo per l'Agenzia identificare tale valore nel limite massimo di spesa potenziale per il personale prendendo a riferimento la spesa su base annua del personale -secondo i parametri di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze- relativa alla dotazione organica dell'Agenzia così come approvata dalla Deliberazione della Giunta Regionale n.839 del 25 luglio 2022;

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. All'interno della spesa massima potenziale, la declinazione dei profili e professionalità dei dipendenti, da inquadrare nelle aree di riferimento, ha trovato la sua definizione nel Piano triennale ed annuale.

Dotazione organica attuale e stato del personale

Viene confermata la dotazione organica dell'Agenzia, adottata con decreto della Direttrice n. 522 del 6 Luglio 2022 e approvata con Delibera di Giunta Regionale n.839 del 25/07/2022 e

successivamente definita ed aggiornata con decreto della Direttrice n. 51 del 30/01/2023 e ri-approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 225 del 06/03/2023 e con DGR n. 1241 del 23/10/2023 per quanto disposto dal Decreto dell'Agenzia n.792 del 10 ottobre 2023 , (alla luce delle nuove esigenze organizzative e funzionali dell'Agenzia, ad invarianza del numero complessivo di posti da coprire e senza alcun incremento della spesa per il personale)che risulta essere articolata come segue:

Qualifica e Area	Numero posti
Dirigente	10
Funzionari ed EQ	373
Istruttori	525
Operatori esperti	160
totale	1068

Programmazione del fabbisogno 2024-2026
A decorrere dal 1 aprile 2023, il personale in servizio è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione, secondo i criteri stabiliti nel CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022.

Sulla base di quanto sopra esposto viene proposto dal presente piano:
1) di procedere alle assunzioni così come previste dal Piano Straordinario di Potenziamento, in deroga rispetto ai vigenti limiti di spesa specifici, applicando il turn-over al personale già allocato e rendicontato sulle risorse destinate all'Agenzia sulla base delle disposizioni normative relative al Piano stesso, per effetto di quanto disposto all'art.1 comma 258 della L. 145/2018 e dell'art.12 comma 3, 3 bis, 3 ter e 3 quater del DL n. 4/2019. Con riferimento a questo aspetto, in virtù della natura delle risorse assegnate all'Agenzia e specificatamente destinate all'implementazione di detto Piano, nel corso del 2024 verranno completate le assunzioni del personale che va a sostituire i dipendenti inquadrati nel piano di potenziamento cessati a vario titolo nel corso del 2023 - non ancora sostituiti - e nel corso del 2024 per le cessazioni programmate. Tali assunzioni potranno essere autorizzate dal presente piano, per il combinato disposto della natura delle risorse che le vanno a finanziare e per la normativa in termini di turn over da applicare ad ARTI dal 2024, già dal momento della sua approvazione.
2) di riconfermare integralmente i fabbisogni definiti con i precedenti atti programmatori, non coperti alla data del 1 gennaio 2024 ma le cui procedure erano state avviate e concluse al 31/12/2023, secondo le modalità individuate dai rispettivi decreti; per tale casistica il presente piano deve intendersi con valore autorizzatorio per la sola annualità 2024 del Piano dei fabbisogni 2023-2025.
3) di procedere al piano delle assunzioni "ordinarie", così come precedentemente definite nel presente documento, una volta concluso il processo ricognitivo di aggiornamento e consolidamento delle cassazioni relative all'anno 2023 e di quelle previste per il 2024 e specificato il valore soglia - limite massimo di spesa potenziale per il personale da assumere non in deroga- risultante dalla interlocuzione tra l'Agenzia e il proprio Ente vigilante;

Infine si rileva che dal Prospetto informativo aziendale per l'anno 2023, , risultano scoperti n. 21 posti di disabili di cui all'art. 1 della L. n. 68/99 e n. 2 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. Così come chiarito dalla circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, 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. In virtù di questo le assunzioni a valere sulle predette scoperture saranno implementate una volta approvato il presente piano.

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 25.796.195,89 per i finanziamento di cui all'art. 1, comma 258 della L. n. 145/2018, di cui all'art. 12, comma 3 e 3-bis del DL 28 gennaio 2019 e ai decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 74/2019 e n. 54/2020 (allegati D ed E del D.M. n. 74/2019).

Per un approfondimento normativo si rimanda alle premesse della presente sezione.

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."*

Nel bilancio preventivo 2024 dell'Agenzia e nel triennale 2024-2026, adottato con decreto della Direttrice 937 12/12/2023 vengono riportati gli importi di cui sopra a copertura delle assunzioni programmate.