

Sommario

Aspetti di carattere generale	2
Introduzione	2
Contenuto	3
La revisione degli assetti organizzativi	8
Processi di mobilità	10
Assetto organizzativo	11
Attività	11
Strutture organizzative	13
Dotazione organica attuale per categoria contrattuale.....	15
Disposizioni per la stesura del Piano dei Fabbisogni del Personale.....	18
Verifica delle eccedenze di personale.....	19
Fabbisogno di personale	21
Rilevazioni sulla carenza di personale.....	21
Costi del personale per categoria contrattuale.....	22
Il piano di reclutamento per il triennio 2024-2026	24
La normativa di riferimento	24
Personale a tempo indeterminato	25
Personale distaccato da altri Enti.....	27
Stabilizzazioni (art. 20 D.Lgs. 75/2017 e s.m.i.)	28
Fabbisogno del personale necessario alla struttura definitiva.....	29
Costo del Piano assunzionale.....	32
Verifica dei limiti di spesa	34
Conclusioni.....	35
Indice delle tabelle	37

Aspetti di carattere generale

Introduzione

Il presente documento individua il fabbisogno di personale dell'Agenzia Regionale di Protezione Civile Regione Abruzzo (di seguito Agenzia) e la programmazione del relativo reclutamento per il triennio 2025-2027.

Le indicazioni inserite nel presente Piano scaturiscono direttamente dall'analisi delle competenze e delle attività dell'Agenzia nonché dalla necessità di garantire il rispetto dei tempi e degli obiettivi definiti dalla L.R. 46/2019 e s.m.i. (*Istituzione dell'Agenzia regionale di Protezione Civile ed ulteriori disposizioni in materia di protezione civile*) ed in particolare gli adempimenti previsti dalla L.R. 14 febbraio 2024, n. 6, art. 23. Il fabbisogno di personale è stato definito in relazione alla natura e alla complessità dei servizi e dei progetti gestiti dall'Agenzia e, nello specifico, ha tenuto conto dell'avvio di nuovi progetti e attività a carico dell'Agenzia alla luce della normativa vigente.

È da rilevare che l'art. 23 Legge Regionale n. 6 del 14.02.2024 stabilisce "*Al fine di realizzare la piena autonomia dell'Agenzia regionale di protezione civile e garantire la continuità amministrativa nonché la piena capacità operativa dello stesso, il personale già distaccato per effetto della deliberazione di Giunta regionale n. 822 del 13 dicembre 2021 (Provvedimenti in merito all'operatività dell'Agenzia regionale di Protezione civile ex artt. 6 e 19 della Legge regionale Abruzzo n. 46 del 20.12.2019 e s.m.i.) è inquadrato nei ruoli dell'Agenzia (...omissis...) il personale interessato (...omissis...) può comunicare la propria volontà di rimanere nei ruoli regionali;*"

A seguito dell'avviso pubblico, la Regione Abruzzo ha comunicato all'Agenzia i nominativi dei dipendenti che hanno optato per la permanenza nei ruoli della Giunta regionale. Per tale motivo con determinazione n. 334/APC del 13/12/2024 si è disposto di procedere all'immissione nei

ruoli dell'Agenzia regionale di Protezione Civile, con decorrenza 1.01.2025, di un totale di 32 unità di personale a tempo indeterminato e pieno; contestualmente, con determinazione n. DPB 126 del 27/12/2024, la Regione Abruzzo ha disposto la cessione all'Agenzia Regionale di Protezione Civile dei dipendenti che non hanno optato per la permanenza nei ruoli della Giunta regionale a decorrere dalla data dell'1.01.2025.

Contenuto

Il piano dei fabbisogni di personale è redatto secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017. Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Il piano triennale del fabbisogno è definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

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

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche

disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo e agli inediti scenari emergenziali che dovessero manifestarsi, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e rendendo altresì più efficace ed efficiente il sistema di risposta del meccanismo di protezione civile anche attraverso l'utilizzo, ad esempio, delle nuove tecnologie.

Logica deduzione di quanto detto è l'utilizzo, nella redazione del PTFP, di criteri che meglio indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, in quest'ultimo caso ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte ad ampliare il bagaglio di competenze professionali dedicate alle specifiche funzioni di protezione civile.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare, identificandone i profili, il proprio fabbisogno di professionalità, in correlazione con i risultati da raggiungere, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi di sistema sulle esigenze proprie delle funzioni di protezione civile, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Infine, la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella

programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto dei mutamenti tecnologici e organizzativi delle attività di protezione civile.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si è adottato uno schema per definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

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

Si ritiene fondamentale, anche sotto quest'ultimo aspetto, il ruolo determinante e propulsivo che può essere svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo. La dirigenza tutta, e quella apicale in particolare, deve perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, nonché con le presenti linee di indirizzo.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Infine, si richiama il dettato dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato *"Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato"*. La comunicazione del PTFP al Sistema Informativo SICO del MEF assolve ai summenzionati obblighi, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse

umane necessarie all'organizzazione nei limiti della spesa potenziale massima sostenibile imposta come vincolo dalla normativa vigente.

Alla luce di quanto detto, l'Agenzia definisce nel PTFP le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, prendendo atto che, ai sensi dell'art 23 della L.R. 14 febbraio 2024 n.6, l'Agenzia è considerata di nuova istituzione e, pertanto, come da articolo 9, comma 36, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, *"limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità 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"*.

Nel PTFP la dotazione organica è espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dalla L.R 46/2019 e sm.i che dispone *"Al fine di realizzare la piena autonomia dell'Agenzia regionale di protezione civile e garantire la continuità amministrativa nonché la piena capacità operativa dello stesso, il personale già distaccato per effetto della deliberazione di Giunta regionale n. 822 del 13 dicembre 2021 (Provvedimenti in merito all'operatività dell'Agenzia regionale di Protezione civile ex artt. 6 e 19 della Legge regionale Abruzzo n. 46 del 20.12.2019 e s.m.i) è inquadrato nei ruoli dell'Agenzia secondo le modalità di cui al presente articolo e nel rispetto della legislazione statale vigente in materia di pubblico impiego. L'Agenzia succede nei rapporti di lavoro con il personale di cui al precedente capoverso, alle condizioni economiche e normative esistenti al momento dell'inquadramento ed i dipendenti mantengono i diritti antecedentemente maturati"*, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio. In tale voce di spesa è indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente;
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in comando, o altro istituto analogo, presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente relativa agli enti di nuova istituzione;
- per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni.

La revisione degli assetti organizzativi

L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Inoltre, come detto, l'articolo 6, comma 1, del predetto decreto legislativo prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti,

deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. Dal combinato disposto delle due previsioni si può dedurre che sarebbe limitativo per le amministrazioni considerare l'organizzazione come un assetto dato e non revisionabile. Tra l'altro se si partisse dall'organizzazione come elemento rigido da cui ricavare il PTFP, invertiremmo l'ordine logico richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell'ottimizzazione delle risorse sopra richiamati e commettendo il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi. Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche. Tali criteri, desumibili dalle misure già previste dall'articolo 2, comma 10, del D.L. 95/2012, valgono ancora oggi e indirizzano le amministrazioni verso la:

- a) concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni;
- b) riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo;
- c) rideterminazione della rete periferica su base regionale o interregionale;
- d) unificazione, anche in sede periferica, delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e dei servizi comuni;
- e) conclusione di appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni di cui alla lettera d), ricorrendo anche a strumenti di innovazione amministrativa e tecnologica e all'utilizzo congiunto delle risorse umane.

Processi di mobilità

Ai sensi dell'art 4 della L.R. 17 novembre 2010, n. 49 *"il trasferimento di personale dipendente, assunto a seguito di procedure selettive pubbliche, tra Consiglio regionale, Giunta ed Enti, Agenzie ed Aziende regionali di cui all'art.10, comma 13, lett. b), della legge regionale 25 marzo 2002 n 3 (Ordinamento contabile della Regione Abruzzo), anche in soppressione è considerato procedura di mobilità interna così come disciplinata dai rispettivi regolamenti per la mobilità"*.

Assetto organizzativo

Attività

L'attività dell'Agenzia regionale di Protezione Civile si inserisce in uno scenario globale complesso che oltre ad operare per prevedere e prevenire eventi severi, assicura la presenza di risorse in grado di intervenire in tempi brevi e in modo coordinato in situazioni di emergenza. L'Agenzia Regionale di Protezione Civile della Regione Abruzzo, così come stabilito dall'art. 2 della L.R. 46/2019 e s.m.i., è preposta allo svolgimento delle attività tecnico-operative, di coordinamento, controllo e vigilanza in materia di protezione civile nell'ambito delle funzioni di competenza regionale. Svolge, inoltre, le attività di studio, elaborazione, proposizione, indagine, vigilanza e coordinamento per assicurare, in situazioni ordinarie, una preordinata ed efficiente organizzazione delle risorse disponibili finalizzata al soddisfacimento delle proprie competenze nella specifica materia e, in situazioni di emergenza, il coordinamento degli interventi e la massima efficacia e tempestività degli stessi per la salvaguardia della pubblica e privata incolumità nonché dei beni e dell'ambiente naturale.

L'Agenzia svolge, in particolare, le seguenti funzioni in materia di protezione civile:

- a) elaborazione dei piani e programmi regionali di previsione e prevenzione dei rischi, in armonia con gli indirizzi nazionali;
- b) espletamento delle incombenze di carattere tecnico, amministrativo, professionale o organizzativo, indispensabili per realizzare l'insieme delle attività, degli impegni, degli obblighi a carico della Regione espressamente previsti nei predetti programmi e piani;
- c) attuazione delle attività di previsione e prevenzione dei rischi;

- d) attività connesse all'organizzazione, alla valorizzazione, all'impiego, alla formazione e all'addestramento del volontariato di protezione civile;
- e) rapporti con il Dipartimento nazionale di protezione civile, con le Prefetture, con le strutture operative e con tutti i soggetti che costituiscono il Sistema regionale e nazionale di Protezione civile;
- f) azioni di supporto ai soggetti preposti all'attuazione degli interventi urgenti;
- g) organizzazione e gestione del personale volto ad assicurare la pronta attivazione in caso di emergenza;
- h) realizzazione di periodiche iniziative di formazione, informazione, diffusione della conoscenza e della cultura di Protezione civile rivolte ai cittadini, con particolare attenzione alle realtà scolastiche;
- i) gestione delle attività di competenza regionale tecniche, amministrative e contabili, ivi comprese le contabilità speciali di cui all'articolo 27 del D.lgs. 1/2018, connesse alla dichiarazione dello stato di emergenza di rilievo nazionale, ai sensi della lettera c) del comma 1 dell'articolo 7 del citato decreto;
- j) partecipazione a missioni internazionali nell'ambito del Meccanismo Europeo di Protezione Civile;
- k) attività inerenti all'attuazione della Legge 21 novembre 2000, n. 353 (Legge-quadro in materia di incendi boschivi).
- a) Vanno poi richiamate le attività interregionali di protezione civile assicurate prevalentemente con la partecipazione ai tavoli tecnici istituiti presso il DPC (Dipartimento di Protezione Civile) e in seno alla Commissione Speciale di Protezione Civile della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome.

La Legge regionale 14 febbraio 2024 n. 6 art. 23" *Disposizioni in materia di protezione civile e modifiche alla l.r. 46/2019*" attribuisce all'Agenzia regionale di protezione civile la personalità giuridica di diritto pubblico, così da garantire alla stessa la piena autonomia organizzativa, amministrativa, contabile, patrimoniale e finanziaria. Lo scopo, in particolare, è quello di dotare la Regione di una struttura operativa in grado di assicurare il pieno ed efficace svolgimento delle attività di protezione civile in piena sintonia con le finalità ed i principi del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1 (Codice della protezione civile), relativamente alla previsione, prevenzione e mitigazione dei rischi, nonché alla gestione delle emergenze ed al loro superamento, connesse agli eventi emergenziali così come definiti dall'articolo 7 del medesimo Codice.

Ai sensi della predetta legge, l'Agenzia è considerata Ente di nuova istituzione come da articolo 9, comma 36, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2011.

Strutture organizzative

Ai sensi dell'art 3 della L.R. 46/19 gli organi dell'Agenzia sono:

- a. Il Direttore
- b. Il revisore legale

La DGR n. 586 del 18/09/2023 ha conferito al dott. Mauro Casinghini l'incarico di Direttore dell'Agenzia regionale di Protezione Civile ai sensi dell'art.19, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 22 della L.R. 77/1999.

Il Decreto del Consiglio Regionale n. 7 del 26.05.2022 pubblicato sul BURAT ordinario n. 25 del 22.06.2022, ha nominato la dott.ssa Mery Pistillo Revisore legale dell'Agenzia regionale di Protezione Civile.

Ai sensi dell'art 23 della L.R. 14.02.2024 n.6 comma 1 lettera d, l'Agenzia è dotata di un proprio Regolamento di organizzazione e funzionamento che è stato adottato dal Direttore dell'Agenzia previo confronto con le OO.SS. e la RSU e trasmesso nel giugno 2024 al Dipartimento della Giunta regionale competente per materia.

L'atto di organizzazione individua le attribuzioni delle strutture organizzative in cui si articola l'Agenzia regionale di Protezione Civile al fine di assicurare e garantire nel territorio regionale lo svolgimento delle attività di protezione civile di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1 (Codice della protezione civile).

Di seguito la struttura organizzativa e funzionale dell'Agenzia descritta nel Regolamento sopra citato approvato con Determinazione Direttoriale con n.133/APC del 7 giugno 2024.

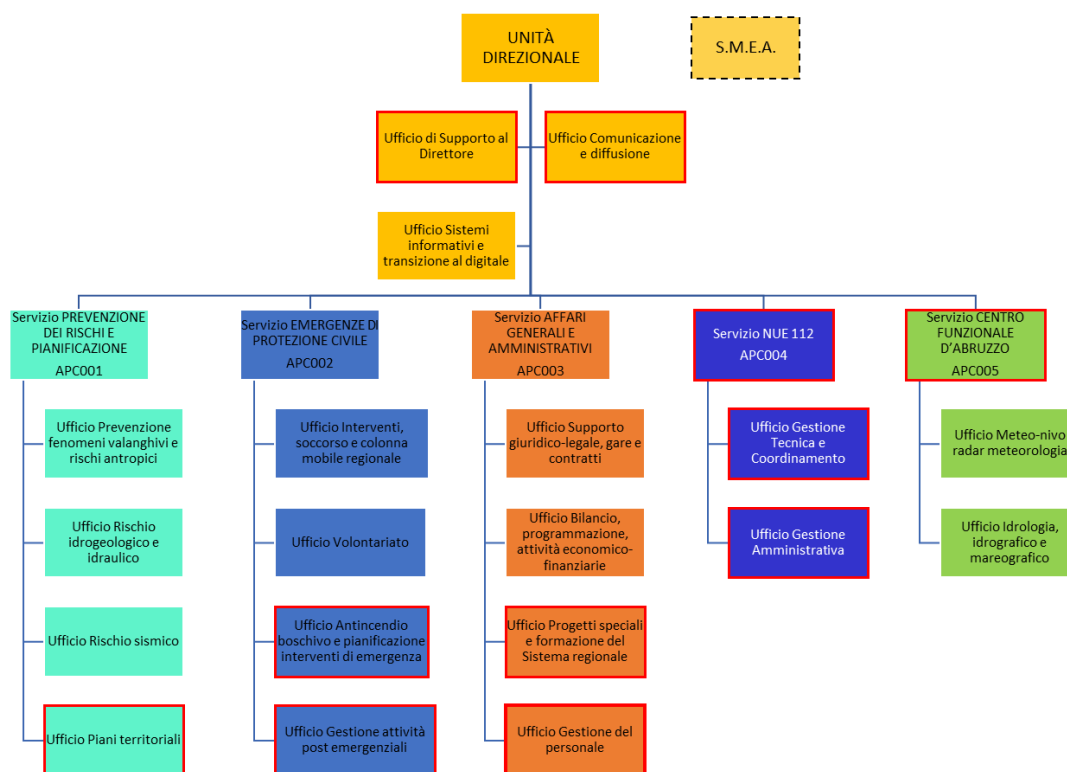


Figura 1 - Struttura organizzativa e funzionale dell'Agenzia regionale di Protezione Civile

Dotazione organica attuale per categoria contrattuale

L'art.23 comma 5 della L.R. n. 6 del 14.02.2024 recante "*Disposizioni in materia di protezione civile e modifiche alla L.R. 46/2019*" dispone che entro 30 giorni dall'approvazione della dotazione organica nonché del Piano triennale del fabbisogno di personale, il Direttore dell'Agenzia, d'intesa con il Dipartimento Risorse della Giunta regionale, avvii la procedura per l'inquadramento del personale già distaccato presso l'Agenzia il quale può comunicare la propria volontà di rimanere nei ruoli regionali. A tal fine, in data 8 novembre 2024. La Giunta regionale ha pubblicato l'avviso per l'esercizio dell'opzione per la permanenza nel ruolo della Giunta Regionale d'Abruzzo riservato al solo personale di ruolo - di qualifica dirigenziale e non dirigenziale - della Giunta Regionale in distacco presso l'Agenzia Regionale di Protezione Civile. Alla scadenza del periodo di pubblicazione, in data 28 novembre 2024, con nota prot. n. 469807/2024 del 4 dicembre 2024, la Giunta regionale ha trasmesso all'Agenzia di Protezione Civile gli esiti del suddetto avviso e dunque l'elenco dei dipendenti regionali che hanno manifestato l'opzione per la permanenza nel ruolo della Giunta, corrispondenti a n.21 unità. Sono state, inoltre, poste in quiescenza n.2 unità di personale. Con Determinazione n. 334/APC del 13.12.2024, l'Agenzia ha immesso nei propri ruoli, con decorrenza 01.01.2025, n. 32 unità di personale a tempo indeterminato rispetto alle n. 55 unità di personale a tempo indeterminato presenti in servizio alla data del 31.12.2024.

Al personale sopra descritto vanno ad aggiungersi il Direttore, n.18 unità di personale a tempo determinato assunte ai sensi della L. 178/2020 comma 701 per l'attuazione degli investimenti concernenti il dissesto idrogeologico (i cui costi sono in parte etero finanziati da fondi nazionali) e n. 1 unità di personale in comando presso l'Agenzia da altri Enti. Infine, secondo le previsioni del PTFP 2024, sono stati immessi nei ruoli dell'Agenzia, a partire dal 1 febbraio 2025, n.1 unità di personale con il profilo di Dirigente Informatico assegnato al Servizio NUE 112 e n.1 unità di personale di cat. D assegnato al Servizio Emergenze.

Di seguito la tabella riepilogativa del personale dell'Agenzia, suddiviso per Servizio di appartenenza, in cui sono indicate anche le posizioni attualmente vacanti.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	DIRETTORE	DIRIGENTI		Cat. D		Cat. C		Cat. B		TOTALE
		In servizio	Vacanti	In servizio	Vacanti	In servizio	Vacanti	In servizio	Vacanti	
APC	1				1	1		1		4
APC001		1		4	1	3				9
APC002			1	8	1	10		3	1	24
APC003			1	2	1		2			6
APC004		1								1
APC005			1							1
TOTALE	1	2	3	14	4	14	2	4	1	45

RIEPILOGO	In servizio	Vacanti	TOTALE
DIRETTORE	1	0	1
DIRIGENTI	2	3	5
Cat. D	14	4	18
Cat. C	14	2	16
Cat. B	4	1	5
TOTALE	35	10	45

Nel personale in servizio a T.I. sono compresi:

n. 1 cat. C in comando da altri Enti

n.1 cat. C in comando presso altri Enti

Tabella 1 - Personale assegnato all'Agenzia regionale di Protezione Civile

Nelle tabelle successive, sono indicate le unità in servizio e le posizioni vacanti suddivise per inquadramento contrattuale.

Tabella A	
Qualifiche direttoriali	Unità in servizio
DIRETTORE	1
TOTALE	1

Tabella B		
Qualifiche dirigenziali a tempo indeterminato	Unità in servizio	Posizioni vacanti
DIRIGENTI	2	3
TOTALE	2	3

Tabella C		
Qualifiche non dirigenziali a tempo indeterminato	Unità servizio in	Posizioni vacanti
Categoria D	14	4
Categoria C	12	2
Categoria B	4	1
Totale	31	6

Tabella D		
Qualifiche non dirigenziali a tempo indeterminato in comando/distacco	Presso altri Enti	Da altri Enti
Categoria D		
Categoria C	1	1
Categoria B		
Totale	1	1

Tabella E	
Qualifiche non dirigenziali a tempo determinato	In servizio
Categoria D	1
Categoria C	4
Categoria B	
Totale	5

Tabella F	
Qualifiche non dirigenziali a tempo determinato (etero finanziati con fondi statali)	In servizio
Categoria D	1
Categoria C	11
Categoria B	
Totale	12

Disposizioni per la stesura del Piano dei Fabbisogni del Personale

In sede di stesura del Piano dei fabbisogni di personale ci si è riferiti in particolare alle seguenti disposizioni:

- l'art.23, comma 2 della L.R. 14/02/2024 n.6 che dispone *"(...omissis...) il personale già distaccato per effetto della deliberazione di Giunta regionale n. 822 del 13 dicembre 2021 è inquadrato nei ruoli dell'Agenzia (...omissis...). L'Agenzia succede nei rapporti di lavoro con il personale di cui al precedente capoverso, alle condizioni economiche e normative esistenti al momento dell'inquadramento ed i dipendenti mantengono i diritti antecedentemente maturati"*
- l'art.23, comma 6 della L.R. 14/02/2024 n.6 *"...omissis... Ai fini della attuazione della procedura d'inquadramento di cui al presente comma, la Giunta regionale provvede ...omissis... al trasferimento delle risorse finanziarie necessarie per rendere effettivo il medesimo trasferimento"*.
- l'art. 6, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.: *"Il piano triennale 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"*;
- il paragrafo 2.1, pag. 11 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche": *"Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche."*

- l'articolo 9, comma 36, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2011
"limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità 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".

Verifica delle eccedenze di personale

L'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis");

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere, a seguito di colloqui con i responsabili dei Servizi e degli Uffici

affidenti all'Agenzia, si è constatato che nella vigente dotazione organica non emergono situazioni di eccedenza di personale, piuttosto si rileva la carenza di specifiche professionalità che possano garantire l'attuazione degli obiettivi strategici dell'Agenzia.

Fabbisogno di personale

Rilevazioni sulla carenza di personale

L'urgenza di adempiere alle numerose attribuzioni istituzionali e ai progetti in corso di attuazione ha richiesto, da parte del personale interno, importanti sforzi individuali di adeguamento alle emergenze lavorative e un continuo aggiornamento professionale. L'esigenza è stata temporaneamente fronteggiata con l'inserimento di professionalità esterne reclutate sia mediante incarichi individuali conferiti con contratti di lavoro a tempo determinato, anche etero finanziati, ai sensi della L. 30 dicembre 2020, n. 178 comma 701, sia mediante incarichi individuali conferiti con contratti di lavoro autonomo a esperti di particolare e comprovata specializzazione, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente. Dati gli specifici obiettivi istituzionali e strategici dell'Agenzia e alla luce delle relative azioni connesse alla loro realizzazione operativa, permangono numerose criticità rappresentate soprattutto dalla carenza di organico, che vanno necessariamente fronteggiate al fine di garantire efficacia ed efficienza all'azione amministrativa istituzionale dell'Agenzia e una corretta esecuzione delle attività progettuali previste. Ciò si traduce in un rilevante fabbisogno in termini sia quantitativi sia qualitativi di risorse umane che forniscano un supporto strategico all'attuazione dei suddetti obiettivi.

Come già evidenziato, a seguito dell'avviso di opzione previsto dall'art.23 della L.R. n. 6 del 14.02.2024, con Determinazione n. 334/APC del 13.12.2024 l'Agenzia ha immesso nei propri ruoli, con decorrenza 01.01.2025, n. 32 unità di personale a tempo indeterminato, rispetto alle n. 55 unità di personale a tempo indeterminato presenti in servizio alla data del 31.12.2024.

Tale drastica riduzione di personale, pari al 42% del personale in servizio, rappresenta una seria criticità che rischia di compromettere lo svolgimento delle attività tecnico-operative, di coordinamento, controllo e vigilanza in materia di protezione civile nell'ambito delle funzioni di

competenza regionale. La situazione è ulteriormente aggravata se si fa riferimento alle nuove ulteriori incombenze legate alla gestione dell'Agenzia quale ente autonomo (ufficio del Personale, bilancio e ragioneria, ecc.) per la cui gestione sono necessarie unità di personale aggiuntive.

Già nel corso del 2024, con nota prot. 287279 del 10.07.2024, il Direttore dell'Agenzia ha rappresentato alla Giunta Regionale le proprie necessità per il completamento della dotazione organica e per la stabilizzazione del personale precario, quantificando le correlate esigenze finanziarie. Con L.R. 17 settembre 2024 n. 15 art.9 "*Trasferimento integrativo in favore dell'Agenzia regionale di Protezione Civile*" sono state stanziati le somme finalizzate alla stabilizzazione del personale, ma risulta necessario reperire le ulteriori risorse per il completamento della pianta organica e per avviare le procedure per la contrattazione decentrata integrativa come previsto dall'art. 6 comma 4 della L.R. 20.12.2019 n.46.

C'è inoltre da segnalare che nel corso del 2024 sono intervenute cessazioni dal servizio che hanno determinato un'ulteriore carenza di n.1 unità di personale cat. D e di n.1 unità di personale cat. C. Si evidenzia, infine, che risultano attualmente vacanti n. 2 Dirigenti dei Servizi "Emergenze Protezione Civile" e "Servizio Affari Generali e Amministrativi", incardinati inizialmente presso il Dipartimento Territorio-Ambiente della Giunta Regionale oltre a n. 1 Dirigente del Servizio "Centro Funzionale".

Costi del personale per categoria contrattuale

Il computo del costo della dotazione organica viene calcolato sulla base del prospetto dei costi trasmesso dal Servizio Personale - DPB011 del Dipartimento Risorse con nota prot. 26102 del 23.01.2025. Nella tabella seguente viene riportato il costo dell'attuale dotazione organica.

A. Personale transitato in Agenzia (Nota DPB011 prot. 26102 del 23.01.2025)

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
DIRETTORE	1,00	173.198,50 €	173.198,50 €
DIRIGENTI	1,00	144.092,40 €	144.092,40 €
FUNZIONARI E.Q.	9,00	65.585,25 €	590.267,26 €
FUNZIONARI	4,50	52.966,30 €	238.348,35 €
ISTRUTTORI	13,00	46.515,24 €	604.698,12 €
OPERATORI ESPERTI	4,00	40.140,08 €	160.560,32 €
TOTALE	32,50		1.911.164,95 €

B. Personale assunto a tempo indeterminato (Piano assunzionale 2024)

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
DIRIGENTI	1,00	149.741,45 €	149.741,45 €
FUNZIONARIO	1,00	57.412,48 €	57.412,48 €
TOTALE	2,00	207.153,93 €	207.153,93 €

C. Personale a Tempo Indeterminato vacante

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
DIRIGENTI	3,00	149.741,45 €	449.224,35 €
TOTALE	3,00	149.741,45 €	449.224,35 €

D. Personale a Tempo determinato in corso di stabilizzazione (L.R. 15/2024 art.9)

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
FUNZIONARI	1,00	47.999,06 €	47.999,06 €
ISTRUTTORI	4,00	44.666,11 €	178.664,44 €
TOTALE	5,00	92.665,17 €	226.663,50 €

Costo attuale del personale (A + B + C + D)	2.794.206,73 €
--	-----------------------

Tabella 2 - Costo della dotazione organica dell'Agenzia per categoria contrattuale

Al personale sopra descritto si aggiunge il personale a tempo determinato etero finanziato ai sensi della L. 30 dicembre 2020, n. 178 comma 701.

E. Personale a Tempo Determinato etero finanziato (L. 30 dicembre 2020 n.178, art.1, comma 701)

Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9 comma 28 ed in deroga all'art. 1 comma 557 della Legge 27.12.2006 n. 296

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
FUNZIONARI	1,00	47.999,06 €	47.999,06 €
TOTALE	1,00	47.999,06 €	47.999,06 €

Tabella 3 - Costi etero finanziati del personale a tempo determinato

Il piano di reclutamento per il triennio 2024-2026

La normativa di riferimento

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto sulla base dei seguenti e principali riferimenti normativi:

1. il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", con particolare e primario riferimento agli artt. 6 e 6-ter recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti l'*"organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"* e le *"linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale"*;
2. il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini"*;
3. il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i., recante *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, con particolare riferimento all'art. 20;
4. il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 con cui sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;

5. D.I. 78/2010, articolo 9, comma 36, convertito, con modificazioni, dalla L.122/2011
"Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico";
6. Legge. n.68/99 Norme per il diritto al lavoro dei disabili.
7. Legge regionale 20 dicembre 2019, n. 46 *"Istituzione dell'Agenzia regionale di Protezione Civile ed ulteriori disposizioni in materia di protezione civile"*;
8. Legge regionale 14 febbraio 2024 n. 6 art 23 *"Disposizioni in materia di protezione civile e modifiche alla L.r. 46/2019"* ed in particolare il comma 6 recante *"...omissis... Ai fini della attuazione della procedura d'inquadramento di cui al presente comma, la Giunta regionale provvede ...omissis... al trasferimento delle risorse finanziarie necessarie per rendere effettivo il medesimo trasferimento"*;
9. Legge regionale 17 settembre 2024 n. 15 art.9 *"Trasferimento integrativo in favore dell'Agenzia regionale di Protezione Civile"*.
10. Deliberazione di Giunta Regionale n.5-C del 22.01.2025 *"Art. 16 della L.R. n. 46 del 20 dicembre 2019. Approvazione bilancio di previsione 2025-2027 dell'Agenzia regionale di Protezione Civile."*

Oltre alla normativa di primario riferimento sopra citata, il presente Piano è redatto in conformità al vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni locali.

Personale a tempo indeterminato

Il personale a tempo indeterminato attualmente in servizio presso l'Agenzia è complessivamente pari a n. 33 unità, a cui si aggiungono le posizioni vacanti, già previste nel piano assunzionale 2024, relative a n. 2 Dirigenti dei Servizi "Emergenze Protezione Civile" e "Servizio Affari Generali

e Amministrativi ", incardinati inizialmente presso il Dipartimento Territorio–Ambiente della Giunta Regionale oltre a n. 1 Dirigente del Servizio "Centro Funzionale.

Alle suddette posizioni vacanti si aggiungono:

- a) n. 3 cat. D con profilo "Specialista Tecnico", previsti per l'Agenzia nel PIAO della Giunta Regionale per l'annualità 2023, approvato con DGR n.78 del 17.02.2023 e mai assegnati;
- b) n. 1 cat. C con profilo "Istruttore Amministrativo" e n. 1 cat. C con profilo "Istruttore Contabile" previsti per l'Agenzia nel PIAO della Giunta Regionale per l'annualità 2023, approvato con DGR n.78 del 17.02.2023 e mai assegnati;
- c) n. 1 cat. B con profilo "Collaboratore Specializzato Autista di Protezione Civile" che ha optato per il transito in Giunta Regionale, appartenente alla graduatoria di pubblico concorso indetto dall'Agenzia e approvata con determinazione direttoriale n.43/APC del 22.02.2024, per la quale la Giunta Regionale ha richiesto l'avvalimento.

Considerata l'esigenza di dotare l'Ufficio Gestione del Personale del Servizio APC003 di personale caratterizzato da conoscenze altamente specialistiche, elevata autonomia decisionale, elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, ovvero di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si ritiene necessario procedere alla sostituzione, ad invarianza di costo ,di una delle n. 3 posizioni vacanti nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale "Specialista Tecnico" (di cui al precedente punto a) con il profilo professionale di "Funzionario Amministrativo/Contabile", alla cui copertura si darà seguito – stante l'urgenza – mediante il ricorso all'istituto del comando di personale in servizio presso altri Enti, da assegnare al suddetto Ufficio Gestione del Personale del Servizio APC003.

Di seguito la tabella riepilogativa dei costi, relativi al sopra elencato personale a tempo indeterminato vacante, rimasti invariati rispetto alla precedente versione del Piano:

F. Personale a Tempo Indeterminato vacante

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
FUNZIONARI	3,00	47.999,06 €	143.997,18 €
ISTRUTTORI	2,00	44.666,11 €	89.332,22 €
OPERATORI ESPERTI	1,00	40.529,62 €	40.529,62 €
TOTALE	6,00	133.194,79 €	273.859,02 €

Tabella 4 - Costi del personale vacante a tempo indeterminato

Personale distaccato da altri Enti

L'art. 23 della L.R. n. 6 del 14.02.2024 al comma 7 prevede "(...omissis...) il personale che alla data di entrata in vigore del presente articolo risulti in comando, anche parziale o in convenzione, in distacco e/o scavalco condiviso da altri enti pubblici presso l'Agenzia, può essere inquadrato direttamente all'interno dell'organico dell'Agenzia e nel rispetto del piano dei fabbisogni approvato (...omissis...)."

Il personale a tempo indeterminato attualmente distaccato da Altri Enti che potrà essere inquadrato nei ruoli dell'Agenzia è pari a n. 1 unità di cat. C, oltre a n.1 ulteriore unità di personale di cat. B che si intende acquisire in comando nel corso dell'anno 2025. Il relativo costo è indicato nella tabella seguente.

G. Personale a Tempo Indeterminato in comando da altri Enti

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
OPERATORI ESPERTI	1,00	40.529,62 €	40.529,62 €
ISTRUTTORI	1,00	44.666,11 €	44.666,11 €
TOTALE	2,00	85.195,73 €	85.195,73 €

Tabella 5 - Personale in distacco da altri Enti che transiterà in Agenzia ai sensi del comma 7, art. 23 della L.R. 6/2024

Stabilizzazioni (art. 20 D.Lgs. 75/2017 e s.m.i.)

Ferme restando le procedure di assunzione già autorizzate, al fine di sopperire alle necessità organizzative particolarmente cogenti legate alla copertura di posizioni lavorative infungibili o richiedenti il possesso di un'esperienza professionale maturata e consolidata nel tempo o eventuali competenze specifiche, si farà anche ricorso alle procedure di stabilizzazione del personale che ha maturato l'esperienza professionale idonea al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia.

La L.R. 17 settembre 2024 n.15, art. 9 riconosce, ad integrazione delle dotazioni già previste dall'articolo 22 della L.R. 20 dicembre 2019, n. 46 e dalle successive disposizioni in merito, un trasferimento ulteriore per la stabilizzazione del personale a tempo determinato assunto ai sensi dell'articolo 1, comma 701 della legge 30 dicembre 2020 n. 178.

I soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 3 comma 5 del D.L. 22 aprile 2023, n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74 che hanno maturato almeno tre anni di servizio negli ultimi otto anni risultano complessivamente n.12 unità di categoria C e n. 1 unità di categoria D. Ulteriori n.5 unità di categoria C matureranno i requisiti per la stabilizzazione nel 2025 e n.1 unità di categoria D nel 2026.

L'Agenzia ha già dato avvio alle procedure di stabilizzazione di n. 1 unità di personale cat. D e n.4 unità cat. C nel piano assunzionale del 2024; in questa versione del Piano è inoltre inclusa la procedura di stabilizzazione per le ulteriori di n. 12 unità di personale di categoria C che matureranno i requisiti nel corso del 2025 ed il relativo costo è indicato nella tabella seguente.

H. Stabilizzazione del personale a tempo determinato (L.R. 15/2024 art.9)

Qualifica	Unità di personale	Costo unitario	Costo complessivo Ente
ISTRUTTORI	12,00	44.666,11 €	535.993,32 €
TOTALE	12,00	44.666,11 €	535.993,32 €

Tabella 6 - Stabilizzazione del personale a tempo determinato

Fabbisogno del personale necessario alla struttura definitiva

Il presente Piano assunzionale è redatto considerando il contingente di personale immesso nei ruoli dell'Agenzia a partire dal 1° gennaio 2025 con determinazione n. 334/APC del 13.12.2024 e di quanto disposto dall'art.23, comma 6 della L.R. 14/02/2024 n.6.

La verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente viene effettuata confrontando il valore delle entrate certe e continuative rappresentate nel bilancio di previsione dell'agenzia 2025 – 2027 (*Tabella 9 - Riepilogo delle entrate annualità 2025 – 2027*) con la sommatoria delle seguenti voci:

- costo del personale relativo all'attuale dotazione organica (*Tabella 2 - Costo della dotazione organica dell'Agenzia per categoria contrattuale*);
- costo delle posizioni vacanti (*Tabella 4 - Costi del personale vacante a tempo indeterminato*);
- costo del personale in comando da altri Enti che transiterà in Agenzia ai sensi della L.R. 6/2024, art. 23 comma 7 (*Tabella 5 - Personale in distacco da altri Enti che transiterà in Agenzia ai sensi del comma 7, art. 23 della L.R. 6/2024*);
- costo delle stabilizzazioni del personale assunto ai sensi della L. 30 dicembre 2020 n.178, art.1, comma 701 (*Tabella 6 - Stabilizzazione del personale a tempo determinato*).

Si rappresenta di seguito il piano assunzionale per il triennio 2025 – 2027 che prevede:

- A. la copertura delle posizioni vacanti con le modalità previste dalla vigente normativa in materia;
- B. il transito in Agenzia del personale in distacco da altri Enti ai sensi del comma 7, art. 23 della L.R. 6/2024.
- C. la stabilizzazione del personale a tempo determinato che matura i requisiti necessari nell'anno 2025;



REGIONE ABRUZZO - GIUNTA REGIONALE
AGENZIA REGIONALE DI PROTEZIONE CIVILE



PIANO ASSUNZIONALE 2025 - 2027		ANNUALITA'														
		2025					2026					2027				
		B	C	D	Dirigenti	TOT	B	C	D	Dirigenti	TOT	B	C	D	Dirigenti	TOT
A	Personale vacante già presente nella dotazione organica dell'Agenzia	1	2	3		6					0					0
B	Personale in comando da altri Enti	1	1			2					0					0
C	Stabilizzazioni (art. 20 D.Lgs. 75/2017) personale a tempo determinato comma 701		12			12					0					0
TOTALE UNITA'		2	15	3	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PIANO ASSUNZIONALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2025 - 2027		ANNUALITA'														
		2025					2026					2027				
		B	C	D	Dirigenti	TOT	B	C	D	Dirigenti	TOT	B	C	D	Dirigenti	TOT
	Proroghe personale a tempo determinato comma 701 etero finanziato con risorse nazionali a valere sulla L. 30 dicembre 2020 n.178, art.1, comma 701			1		1					0					0
TOTALE UNITA'		0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 7 - Piano assunzionale 2025 – 2027

Costo del Piano assunzionale

Con il presente Piano vengono indicate le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, prendendo atto che, ai sensi dell'art 23 della L.R. 14 febbraio 2024 n.6, l'Agenzia è considerata di nuova istituzione e, pertanto, come da articolo 9, comma 36, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, *"limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità 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"*.

Per la stima delle entrate si fa riferimento a quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Regionale n.5-C del 22.01.2025 *"Art. 16 della L.R. n. 46 del 20 dicembre 2019. approvazione bilancio di previsione 2025-2027 dell'Agenzia regionale di Protezione Civile."*

Di seguito viene riportata la tabella contenente la dotazione organica e la relativa previsione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano assunzionale per le annualità 2025 – 2027.

COSTO DOTAZIONE ORGANICA 2025 - 2027

DOTAZIONE ORGANICA 2025

Categoria	Unità a tempo pieno	Spesa annua unitaria	Spesa annua (Tabellare, oneri riflessi, salario accessorio, IRAP e INAIL)
Direttore	1	€ 173.198,50	€ 173.198,50
Dirigenti	5	€ 148.611,64	€ 743.058,20
Funzionari	19	€ 56.738,12	€ 1.078.024,33
Istruttori	32	€ 45.417,32	€ 1.453.354,36
Operatori esperti	6	€ 40.269,93	€ 241.619,56
Totale	63		€ 3.689.254,95

DOTAZIONE ORGANICA 2026

Categoria	Unità a tempo pieno	Spesa annua unitaria	Spesa annua (Tabellare, oneri riflessi, salario accessorio, IRAP e INAIL)
Direttore	1	€ 173.198,50	€ 173.198,50
Dirigenti	5	€ 148.611,64	€ 743.058,20
Funzionari	19	€ 56.738,12	€ 1.078.024,33
Istruttori	32	€ 45.417,32	€ 1.453.354,36
Operatori esperti	6	€ 40.269,93	€ 241.619,56
Totale	63		€ 3.689.254,95

DOTAZIONE ORGANICA 2027

Categoria	Unità a tempo pieno	Spesa annua unitaria	Spesa annua (Tabellare, oneri riflessi, salario accessorio, IRAP e INAIL)
Direttore	1	€ 173.198,50	€ 173.198,50
Dirigenti	5	€ 148.611,64	€ 743.058,20
Funzionari	19	€ 56.738,12	€ 1.078.024,33
Istruttori	32	€ 45.417,32	€ 1.453.354,36
Operatori esperti	6	€ 40.269,93	€ 241.619,56
Totale	63		€ 3.689.254,95

Tabella 8 - Costo del piano assunzionale 2025 - 2027

Verifica dei limiti di spesa

RIEPILOGO DELLE ENTRATE CORRENTI ORDINARIE AVENTI CARATTERE CERTO E CONTINUATIVO	2025	2026	2027
DGR n.5-C del 22.01.2025	€ 10.875.335,14	€ 10.831.967,72	€ 10.831.967,72
Totale	€ 10.875.335,14	€ 10.831.967,72	€ 10.831.967,72

Tabella 9 - Riepilogo delle entrate annualità 2025 – 2027

VERIFICA LIMITE DEL 50% DELLE RISORSE ORDINARIE AVENTI CARATTERE STABILE E CONTINUATIVO	2025	2026	2027
Risorse stabili	€ 10.875.335,14	€ 10.831.967,72	€ 10.831.967,72
<i>Limite 50% risorse stabili</i>	€ 5.437.667,57	€ 5.415.983,86	€ 5.415.983,86
Costo del personale	€ 3.689.254,95	€ 3.689.254,95	€ 3.689.254,95
Incidenza costo del personale	33,92%	34,06%	34,06%
Rispetto del limite	SI	SI	SI

LIMITE DEL 60% DELLA DOTAZIONE ORGANICA ESPRESSA IN TERMINI FINANZIARI	2025	2026	2027
Costo del personale	€ 3.689.254,95	€ 3.689.254,95	€ 3.689.254,95
<i>Limite 60% dotazione organica</i>	€ 2.213.552,97	€ 2.213.552,97	€ 2.213.552,97
Costo nuove assunzioni	€ 895.048,22	€ 895.048,22	€ 895.048,22
Incidenza costo nuove assunzioni	24,26%	24,26%	24,26%
Rispetto del limite	SI	SI	SI

Tabella 10 - Verifica dei limiti di spesa relativa al personale

Conclusioni

In attuazione di quanto previsto dalla L.R. 46/2019 e dalla L.R. 6/2024, l'Agenzia regionale di protezione civile è dotata di proprio personale, per effetto del trasferimento volontario presso la stessa Agenzia del personale inizialmente distaccato dalla Giunta regionale. L'Agenzia dispone attualmente di n.31 unità di personale a tempo indeterminato, di n.19 unità a tempo determinato e n.2 in comando da altri Enti. È opportuno sottolineare che il personale a tempo determinato in scadenza, assunto ai sensi del comma 701 della L. 178/2020 (il cui costo è etero sostenuto dallo Stato) e il personale proveniente da altre amministrazioni che potrà transitare nei ruoli dell'Agenzia ai sensi dell'art. 23, comma 7, della L.R. 6/2024, rappresentano una risorsa indispensabile per affrontare le numerosissime tematiche su cui l'Agenzia regionale sta lavorando, fra cui, a titolo non esaustivo, il Piano Nazionale per la Sicurezza del Territorio (c.d. Proteggitalia), il PNRR, lo stato di emergenza a seguito del maltempo di maggio – giugno 2023, le diverse pianificazioni di competenza della Protezione civile (piani regionali e provinciali, rischio valanghe, rischio dighe, dissesto idrogeologico, rischio incendi boschivi, ecc.), nonché tutti gli aspetti inerenti alla risposta operativa a seguito delle emergenze regionali, nazionali ed internazionali, ivi inclusa l'implementazione dei progetti finanziati con i fondi FSC 2021 – 2027 finalizzati al rinnovo dell'intera Colonna Mobile Regionale.

Si evidenzia che per il completamento della dotazione organica necessaria all'Agenzia per il corretto espletamento delle attività di competenza quali, a titolo d'esempio, quello necessario per garantire le turnazioni H24 in sala operativa e presso il Centro Funzionale d'Abruzzo, il personale di coordinamento del Numero Unico di Emergenza, nonché il personale necessario alla gestione dell'Agenzia quale ente autonomo (ufficio del Personale, bilancio e ragioneria, ecc.) sono necessarie ulteriori unità di personale come ampiamente descritto nel presente documento.

In questa versione del Piano si consolida l'attuale dotazione organica con la copertura delle posizioni vacanti e si avvia il processo di reclutamento delle risorse necessarie alla struttura definitiva.

Tutto ciò premesso, si richiama quanto previsto dal D. Lgs 1/2018 (Codice della Protezione civile) circa le responsabilità in capo all'Autorità territoriale di Protezione civile per quanto attiene la destinazione delle risorse finanziarie finalizzate allo svolgimento delle attività di protezione civile, in coerenza con le esigenze di effettività delle funzioni da esercitare, nonché dell'attribuzione, alle medesime strutture, di personale adeguato e munito di specifiche professionalità (art. 6, comma 1, lettera d).

Indice delle tabelle

TABELLA 1 - PERSONALE ASSEGNATO ALL'AGENZIA REGIONALE DI PROTEZIONE CIVILE.....	16
TABELLA 2 - COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'AGENZIA PER CATEGORIA CONTRATTUALE	23
TABELLA 3 - COSTI ETERO FINANZIATI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	23
TABELLA 4 - COSTI DEL PERSONALE VACANTE A TEMPO INDETERMINATO.....	27
TABELLA 5 - PERSONALE IN DISTACCO DA ALTRI ENTI CHE TRANSITERÀ IN AGENZIA AI SENSI DEL COMMA 7, ART. 23 DELLA L.R. 6/2024	27
TABELLA 6 - STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	29
TABELLA 7 - PIANO ASSUNZIONALE 2025 – 2027	31
TABELLA 8 - COSTO DEL PIANO ASSUNZIONALE 2025 - 2027	33
TABELLA 9 - RIEPILOGO DELLE ENTRATE ANNUALITÀ 2025 – 2027	34
TABELLA 10 - VERIFICA DEI LIMITI SI SPESA RELATIVA AL PERSONALE.....	34