

**DGR n. 270 del 27.05.2022**

OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024: Piano del Fabbisogno annualità 2022 ed aggiornamento dotazione organica.



GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO PRESIDENZA

*Servizio Assistenza Atti del Presidente e della Giunta Regionale – DPA003*

Riunione di Giunta del **27 Maggio 2022**

Presidente: **MARCO MARSILIO**

<u>Componenti della Giunta:</u>	<b>EMANUELE IMPRUDENTE</b>	Presente
	<b>NICOLA CAMPITELLI</b>	Presente
	<b>DANIELE D'AMARIO</b>	Presente
	<b>GUIDO QUINTINO LIRIS</b>	Presente
	<b>PIETRO QUARESIMALE</b>	Presente
	<b>NICOLETTA VERI'</b>	Presente

Segretario della Giunta : **DANIELA VALENZA**

Il Segretario della Giunta  
(Avv. Daniela Valenza)  
*Firmato digitalmente*



## GIUNTA REGIONALE

---

### DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE

**OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024: Piano del Fabbisogno annualità 2022 ed aggiornamento dotazione organica.**

### LA GIUNTA REGIONALE

#### **RICHIAMATI:**

- l’art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449 e s.m.i., a mente del quale: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;*
- il D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i., recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* ed in particolare:
  - l’art. 4, che stabilisce che *“Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare...”;*
  - l’art. 6, come sostituito dall’art. 4 del D.Lgs. 25.5.2017 n. 75 e s.m.i., che prevede, ai commi 1, 2 e 3:

*“1. 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.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. 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.*

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;*

- *l’art. 6 ter, che stabilisce: “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;*
- *l’art. 30, circa il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse ed in particolare il comma 2 bis, secondo cui “Le amministrazioni, prima di procedere all’espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all’immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell’area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”, nonché il comma 2 sexies, a norma del quale “Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all’articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto”;*
- *l’art. 33, i cui commi 1 e 2 prevedono che “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.*

*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”;*

- *l’art. 35, comma 4, secondo cui le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell’articolo 6, comma 4;*

**SPECIFICATO** che l’art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19.6.2019 e s.m.i., come modificato, da ultimo, dall’ art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80 del 9.6.2021, convertito dalla L. n. 113 del 6.8.2021, prevede che *“Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre*

2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

**RICHIAMATO** l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, convertito dalla Legge n. 113 del 6.8.2021, che ha introdotto lo strumento del “Piano Integrato di attività e organizzazione”, secondo cui “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

**PRECISATO:**

- che, a norma del comma 2 dello stesso articolo, il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro, “c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) , assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”;
- che in base al comma 6-bis “In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
  - b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
  - c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

**CONSIDERATO** che con nota prot. n. RA/85390/22 del 4.3.2022 si è richiesto alla Direzione Generale, ai Dipartimenti e Servizi Autonomi nonché all'Agenzia Regionale di Protezione Civile di comunicare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale ex art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e che tale ricognizione ha dato esito negativo per tutte le indicate strutture;

**DATO ATTO** inoltre che presso l'Amministrazione non risultano scoperture di disabili ai sensi della Legge 12.3.1999 n. 68 e s.m.i. nonché di personale appartenente alle altre categorie protette ex art. 18 della stessa legge;

**RILEVATO** che le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” dell'8.5.2018, emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica in attuazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 75 del 25.5.2017 e s.m.i., impongono a tutte le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Regioni e gli Enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, prevedendo in particolare:

a) che “... 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” (art.4 comma 2);

b) che “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3);

c) che “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. 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. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”;

#### **RICHIAMATI:**

- l'art. 1 della Legge n. 296 del 27.12.2006 e s.m.i ed in particolare:

il comma 557: “Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

il comma 557-bis: “Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”;

il comma 557-ter: “In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”;

il comma 557-quater: “*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”;

- l'art. 9, comma 28, del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con Legge 30.7.2010 n. 122: “*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali .... gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.... Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009...*”;
- l'art. 3 del D.L. 24.6.2014, n. 90, convertito con Legge 11.8.2014 n. 114, come modificato dall'art. 14-bis del D.L. 28.1.2019 n. 4, convertito con Legge 28.3.2019 n. 26, ed in particolare il comma 5, che autorizza per le Regioni, a partire dall'anno 2018, l'utilizzo del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, consentendo altresì “*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*”;
- il D.L. 30.4.2019 n. 34, convertito con Legge 28.6.2019 n. 58, ed in particolare l'art. 33, che recita: “*...le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione*”;

- il D.M. 3.9.2019, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni*”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4.11.2019 n. 258, che ha adottato le disposizioni attuative della suindicata norma, con le quali, in base alla suddivisione in fasce demografiche delle Regioni, sono stati definiti i valori soglia, differenziati per fascia demografica di massima spesa del personale, espressi nella percentuale data dal rapporto della spesa del personale e le entrate correnti, da calcolare come puntualmente indicato nel medesimo decreto;

**SPECIFICATO** che il succitato D.P.C.M. 3.9.2019 precisa che le Regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di riferimento possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, inferiore ai valori soglia definiti dal medesimo decreto;

**DATO ATTO** che, in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019, conv. con Legge n. 58/2019, il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle Regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti, come definito all'art. 2 del D.P.C.M. 3.9.2019, per la fascia demografica di appartenenza della Regione Abruzzo, non deve essere superiore alla seguente percentuale:

- Regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti: **11,5** per cento;

**VISTO** l'art. 5 del medesimo D.P.C.M. 3.9.2019, a norma del quale “*In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni di cui all'art. 4, comma 2, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione*”;

**RICHIAMATE** le Linee operative per l'applicazione del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in data 18.12.2019;

**PRESO ATTO** di quanto previsto dall'art. 2 della L.R. 5.12.2019 n. 40, come modificato dall'art. 18 della L.R. n. 1 del 20.1.2021 (Legge di stabilità regionale 2021), con decorrenza 1.1.2021, secondo cui:

“1. *Al fine di dare attuazione all'articolo 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la Giunta regionale determina la spesa per il personale, come definita all'articolo 2, comma 1, lettera a) del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019, con riferimento al personale inquadrato nel proprio ruolo.*

2. *Fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, tenuto conto dell'autonomia contabile del Consiglio regionale, il cui bilancio è privo delle entrate correnti di natura tributaria indicate nell'Allegato 13/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42), le assunzioni di personale a tempo indeterminato nel distinto ruolo del Consiglio regionale sono effettuate nel rispetto di quanto previsto all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*



2-bis. *Le disposizioni di cui al comma 28 dell'articolo 9 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, costituenti principi generali di coordinamento della finanza pubblica, si applicano alla spesa complessiva per il personale con contratto a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile della Giunta regionale e del Consiglio regionale.*

2-ter. *La Giunta regionale fissa, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, i limiti di spesa di cui al comma 2-bis, applicabili rispettivamente alla Giunta ed al Consiglio”;*

#### **RICHIAMATE:**

- la nota prot. n. RA/58324/22 del 15.2.2022, di richiesta al Servizio Personale dei dati di propria competenza per l'elaborazione del Piano e le note di riscontro prot. n. 62513/22 del 17.2.2022, prot. n. 82375/22 del 3.3.2022, e prot. n. 105332/22 del 17.3.2022;
- la nota prot. n. RA/58278/22 del 15.2.2022, di richiesta al Servizio Bilancio - Ragioneria dei dati di propria competenza per l'elaborazione del Piano e la nota di riscontro prot. n. RA/86992/DPB014 del 7.3.2022;
- la certificazione degli investimenti realizzati nell'esercizio 2021 ai sensi dell'articolo 1, commi 495 bis e 495 ter, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e dell'articolo 1, commi da 833 a 836, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, nonché dell'art. 1, comma 780, della legge del 27 dicembre 2017, n. 205, sostitutiva del precedente pareggio di bilancio;
- la nota prot. n. RA/106728/22 del 17.3.2022, di richiesta al Consiglio Regionale dell'Abruzzo dei dati attinenti alla relativa spesa del personale, ai sensi della L.R. n. 40 del 5.12.2019 e s.m.i., e le note di riscontro ns. prot. n. 109112/22 del 21.3.2022 e ns. prot. n. 157060/2022/22 del 21.4.2022, come ulteriormente precisata dalla comunicazione prot. n. 201250 del 23.5.2022;

**RICHIAMATA** la DGR n. 719/2020, rubricata *Determinazione capacità assunzionale per lavoro flessibile ai sensi dell'articolo 2bis della L.R. 40/2019 per l'anno 2020* con la quale:

- si è dato atto della spesa complessiva per lavoro flessibile sostenuta sia dalla Giunta Regionale che dal Consiglio Regionale nell'anno 2009, pari ad € 12.820.365,77 come da tabella di cui all'All. D) al presente atto;
- si è fissato, ai sensi dell'art. 2, comma 2 bis, della L.R. 40/2019, per le annualità 2020, 2021, 2022, il limite di spesa per il personale con contratto a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, nei seguenti limiti:
  - € 4.870.205 per la Giunta Regionale;
  - € 2.766.940 per il Consiglio Regionale;
  - fermo restando il necessario rispetto per le annualità indicate dei commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296

#### **PRESO ATTO:**

- delle Deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 171/2021, rubricata *“Determinazione spazi assunzionali lavoro flessibile ai sensi della L.R. 25/20”*, e n. 23/2022, rubricata *“Attestazione rispetto disposizioni del comma 557, art.1 della Legge 296/2006”*;
- della nota prot. 109112/22 del 21.3.2022 e della nota prot. 157060 del 21.4.2022 del Consiglio Regionale (come ulteriormente precisata dalla comunicazione prot. n. 201250 del 23.5.2022) con la quale, da ultimo, si specificano i dati relativi alla previsione di spesa per

il personale a tempo determinato per l'anno 2022, come da tabella di cui all'All. D) al presente atto;

**RITENUTO** pertanto di dover autorizzare, ai sensi dell'art. 2, comma 2 bis, della L.R. 40/2019, per l'annualità 2022, la spesa per il personale con contratto a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile del Consiglio Regionale come da Allegato D), fermo restando il necessario rispetto dei commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

**DATO ATTO** che il limite di spesa di cui all'art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019 è individuato come specificato nel succitato Allegato D);

**RICHIAMATE:**

- la D.G.R. n. 853 del 27.12.2019, recante “*Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021: piano del fabbisogno annualità 2019 ed aggiornamento dotazione organica*”;
- la D.G.R. n. 719 del 17.11.2020, recante “*Determinazione capacità assunzionale per lavoro flessibile ai sensi dell'articolo 2bis della L.R. 40/2019 per l'anno 2020*”;
- la D.G.R. n. 804 dell'11.12.2020, recante “*DGR 853 del 27 dicembre 2019 – Approvazione Job Description – Specifica su riserve*”;
- la D.G.R. n. 868 del 29.12.2020, recante “*Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022: piano del fabbisogno annualità 2020 ed aggiornamento dotazione organica*”;
- la D.G.R. n. 461 del 20.7.2021, come integrata e modificata dalle D.G.R. n. 594 del 20.9.2021, n. 680 del 22.10.2021, n. 840 del 17.12.2021 e n. 900 del 29.12.2021, recante il *Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, Piano del fabbisogno annualità 2021 e le relative modifiche ed integrazioni*;
- la D.G.R. n. 339 del 3.6.2021, recante “*D.G.R. n.853 del 27.12.2019 “Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021: piano del fabbisogno annualità 2019 ed aggiornamento dotazione organica”. Atto di indirizzo in merito all'attuazione del Piano per il profilo professionale di Collaboratore Autista Cat. B1*”;

**VISTE:**

- la D.G.R. n. 97 del 25.2.2022, recante “*Piano delle Prestazioni 2022 – 2024 annualità 2022 – redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – stralcio relativo alla Performance - approvazione*”;
- la D.G.R. n. 74 del 14.02.2022, avente ad oggetto: “*Art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. e artt. 42 e 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i. Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024*”;
- la D.G.R. n. 9 del 13.1.2022, recante “*Approvazione Disciplinare in materia di lavoro agile della Giunta Regionale d'Abruzzo e relativa documentazione*”;

**RICHIAMATA** la L.R. n. 77/99 e s.m.i., recante “*Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo*” ed in particolare l'art. 31, che prevede che la Giunta Regionale, con atto di organizzazione, previa informazione alle OO.SS., approvi annualmente il programma del fabbisogno di personale ed apporti le conseguenti variazioni alla dotazione organica;

**VISTI:**

- l'art. 1014 del D.Lgs. n. 66 del 15.3.2010 e s.m.i., che dispone una riserva in favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze Armate congedati senza demerito ovvero durante il periodo di rafferma nonché dei volontari in servizio permanente, pari al “*30 per cento dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente nelle pubbliche amministrazioni*”

*di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni...”;*

- l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che prevede: *“Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. 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 degli incarichi rivestiti...”;*

#### **RICHIAMATI:**

- l'art. 35, comma 5-ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in base al quale: *“Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato”;*
- l'art. 1, commi 147 e segg. della Legge n. 160 del 27.12.2019 e s.m.i., che prevede che *“I commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono abrogati”;*

#### **PRESO ATTO:**

- che sono state indette le procedure di concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo pieno per i seguenti profili:
  - Specialista Amministrativo Cat. D1
  - Specialista Economista Cat. D1
  - Specialista Informatico Cat. D1
  - Specialista Farmacista Cat. D1
  - Specialista Agronomo Cat. D1
  - Assistente Amministrativo Cat. C
  - Assistente Contabile Cat. C
  - Assistente Informatico Cat. C
  - Assistente Tecnico Cat. C
  - Collaboratore Specializzato Amministrativo Cat. B3
  - Collaboratore Specializzato informatico Cat. B3;

**PRESO ATTO** inoltre, in merito alle citate procedure, dei seguenti provvedimenti:

- Determinazioni n. 07/DPB010, n. 08/DPB010, n. 09/DPB010, n. 10/DPB010, n. 11/DPB010, n. 12/DPB010 e n. 13/DPB010, tutte dell'8.2.2022, e n. DPB010/34 del 11.03.2022, con cui

sono state approvate le graduatorie finali rispettivamente relative ai seguenti profili: Collaboratore Specializzato Informatico, Collaboratore Specializzato Amministrativo, Assistente Informatico, Assistente Tecnico, Assistente Contabile, Assistente Amministrativo, Specialista Agronomo e Specialista Farmacista;

- Determinazioni n. 52/DPB010 del 28.4.2022 e n. 58/DPB010 del 6.5.2022, con cui sono state approvate le graduatorie finali rispettivamente del profilo di Specialista Informatico e del profilo di Specialista Amministrativo;

**DATO ATTO** che sono in corso le assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo pieno dei vincitori e lo scorrimento degli idonei delle suddette graduatorie, in attuazione delle previsioni del Piano 2021, come da Allegato F della D.G.R. n. 461/2021 e s.m.i., nelle more della definizione delle ulteriori procedure concorsuali;

**RITENUTO** di prevedere, nei limiti delle risorse utilizzabili relativamente alle cessazioni dell'anno 2021, l'ulteriore scorrimento di alcune delle graduatorie sopra richiamate, come specificato nell'Allegato B), prevedendo la riserva di legge obbligatoria ai sensi dell'art. 1014 del D.Lgs. n. 66 del 15.3.2010 e s.m.i. e quella facoltativa ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**RICHIAMATO** il vigente CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali, in particolare quanto al sistema di classificazione ed ai profili professionali;

**PRESO ATTO** che la Direzione Generale, il Dipartimento Agricoltura ed il Dipartimento Sanità hanno manifestato l'esigenza di figure professionali specialistiche (Specialista Tecnico Sanitario, Specialista Statistico, Specialista Veterinario, Specialista Giornalista e Specialista Ispettore Fitosanitario, tutti di Cat. D1), in ordine ad alcune delle quali sono state elaborate le seguenti schede descrittive delle attività – *job description*:

- Specialista Giornalista Cat. D1;
- Specialista Ispettore Fitosanitario Cat. D1;
- Specialista Veterinario;

che si ritiene di poter approvare, rimandando a successivi atti l'adozione delle ulteriori schede descrittive;

**RILEVATO** che sono stati attivati comandi di personale da altre Amministrazioni nei limiti della percentuale dei posti messi a concorso prevista dalla D.G.R. n. 868/2020;

**SPECIFICATO** che nell'Allegato B al Piano Triennale del Fabbisogno 2021 di cui alla D.G.R. n. 461 del 20.7.2021, come sopra integrata e modificata, è stata prevista la copertura di n. 34 posti attraverso procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i di personale in comando presso l'Amministrazione;

**PRESO ATTO:**

- della nota Circolare prot. n. RA0366869/21/DPB010 del 14.9.2021, con cui sono state dettate direttive per le procedure di mobilità volontaria per i soggetti già in comando presso la Giunta Regionale d'Abruzzo;
- della Determinazione n. DPB010/195 del 29.12.2021, avente ad oggetto: "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021 - 2023: Piano del Fabbisogno annualità 2021 ed aggiornamento dotazione organica. Mobilità ex art. 30 del D.Lgs n. 165 del 30.3.2001 e s.m.i. Immissione nel ruolo regionale di n. 34 unità di personale di altre Pubbliche Amministrazioni già in comando presso la Giunta Regionale d'Abruzzo", come rettificata dalla Determinazione n. DPB010/2 dell'11.1.2022;

**DATO ATTO** che nella suddetta procedura sono pervenute domande in numero superiore rispetto ai n. 34 posti previsti nel Piano, per cui risultano istanze non tradotte in mobilità;

**RITENUTO** di attivare per le suddette figure professionali, provenienti da altre Amministrazioni ed attualmente ancora in posizione di comando presso l'Ente, le procedure di mobilità esterna ex art. 30 del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i., portando a compimento il percorso avviato con la nota Circolare prot. n. RA0366869/21/DPB010 del 14.9.2021, secondo gli elenchi approvati con le Determinazioni n. DPB010/195 del 29.12.2021 e n. DPB010/2 dell'11.1.2022, prevedendo altresì l'ingresso in mobilità, in base alla succitata normativa, di n. 1 Specialista Tecnico Sanitario Cat. D1 in posizione di comando, il cui profilo non era stato ricompreso nel precedente avviso;

**PRECISATO:**

- che la pianificazione per l'anno 2022 deve essere funzionale alla soddisfazione delle specifiche esigenze di efficienza, economicità e qualità dei servizi regionali, tradotte anche in specifici obiettivi, tanto che è ravvisabile uno stretto collegamento tra piano dei fabbisogni e piano pluriennale delle attività e della *performance*;
- che in coerenza con le assunzioni già programmate e avviate in esecuzione delle DGR n. 853 del 27.12.2019, n. 868 del 29.12.2020 e n. 461 del 20.7.2021 e s.m.i., il piano dei fabbisogni, per l'anno 2022, può essere determinato come riportato negli Allegati **A) e B)**;

**RITENUTO** di autorizzare il Dipartimento Risorse alla stipula di contratti a tempo determinato, previo espletamento delle procedure di legge, per i dirigenti di cui all'art. 22 della L.R. n. 77/1999 e s.m.i., per i dirigenti di cui all'art. 19 comma 5 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per i componenti degli Uffici di Supporto agli Organi di direzione politica ed altre forme contrattuali, nel rispetto del limite di legge di cui all'art. 9, comma 28 del D.l. n.78/2010, convertito con Legge 30.07.2010 n. 122, e s.m.i., come da Allegato **D)** della presente Deliberazione;

**DATO ATTO** che, al fine di fornire un quadro riassuntivo e sintetico, sono stati predisposti, come parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione, i prospetti di seguito specificati:

- Allegato A) "Dotazione organica";
- Allegato B) "Piano assunzionale 2022 – Assunzioni a tempo indeterminato";
- Allegato C) "Costo della dotazione organica";
- Allegato D) "Verifica dei limiti di spesa anno 2022";
- Allegato E) "Calcolo cessazioni comprensivo delle categorie protette";
- Allegato F) "Piano assunzionale 2022 - tempo determinato";
- Allegato G) "Schede *job description*";

**SPECIFICATO** che sul Piano è stata data informativa alle OO.SS., come da richiesta inoltrata al competente Servizio Personale – DPB011 con nota prot. n. RA0158824/22 del 22.4.2022, e che sullo stesso si è tenuto apposito confronto in data 17.5.2022, conclusosi con l'impegno reciproco delle parti di rivedere, in caso, la presente programmazione sulla scorta di ulteriori analisi;

**DATO ATTO** che la Dirigente, sulla base dell'istruttoria effettuata dal Responsabile dell'Ufficio competente per materia, ha espresso parere favorevole in merito alla regolarità tecnica ed amministrativa ed alla legittimità del presente provvedimento ed altresì che il Direttore, ai sensi dell'art. 23 della L.R. n. 77/1999 e s.m.i., ha espresso parere favorevole;

*Dopo puntuale istruttoria favorevole da parte della struttura proponente*

**a voti unanimi, espressi nelle forme di legge**

## D E L I B E R A

1. Di approvare i seguenti allegati:

- Allegato A) “Dotazione organica”;
- Allegato B) “Piano assunzionale 2022 – Assunzioni a tempo indeterminato”;
- Allegato C) “Costo della dotazione organica”;
- Allegato D) “Verifica dei limiti di spesa anno 2022”;
- Allegato E) “Calcolo cessazioni comprensivo delle categorie protette”;
- Allegato F) “Piano assunzionale 2022 - tempo determinato”;
- Allegato G) “Schede *job description*”;

tutti costituenti parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

2. Di approvare la dotazione organica della Giunta Regionale d’Abruzzo alla data dell’1.1.2022, come riportata nell’Allegato **A**);
3. Di autorizzare l’assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno delle unità di personale riportate nell’Allegato **B**), così come dettagliatamente indicato per categoria e per profilo, attraverso nuove procedure selettive, lo scorrimento di graduatorie regionali, laddove disponibili, e le procedure comparative di cui all’art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001;
4. Di prevedere, atteso il relativo apporto professionale alle attività ed alle procedure dell’Ente, l’acquisizione in mobilità dall’esterno, ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., dei soggetti attualmente in posizione di comando da altre Amministrazioni, che hanno presentato apposita istanza di mobilità a seguito della Circolare prot. n. RA0366869/21/DPB010 del 14.9.2021, residuati nell’elenco approvato con la Determinazione n. DPB010/195 del 29.12.2021 per mancanza dei posti disponibili sul Piano 2021, prevedendo altresì l’ingresso in mobilità, in base alla succitata normativa, di n. 1 Specialista Tecnico Sanitario Cat. D1 in posizione di comando;
5. Di completare le previsioni dei precedenti Piani del fabbisogno di personale, come riepilogate nell’Allegato F) alla D.G.R. n. 461/2021 e s.m.i.;
6. Di dare atto che gli oneri derivanti dall’adozione del presente provvedimento trovano capienza nei pertinenti capitoli di bilancio appositamente individuati;
7. Di autorizzare, ai sensi dell’art. 2, comma 2 bis, della L.R. 40/2019, per l’annualità 2022, la spesa per il personale con contratto a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile del Consiglio Regionale come da Allegato **D**), fermo restando il necessario rispetto dei commi 557 e 562 dell’art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296;
8. Di autorizzare il Dipartimento Risorse alla stipula di contratti a tempo determinato, previo espletamento delle procedure di legge, per i dirigenti di cui all’art. 22 della L.R. n. 77/1999 e s.m.i., per i dirigenti di cui all’art. 19 comma 5 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per i componenti degli Uffici di Supporto agli Organi di direzione politica ed altre forme contrattuali nel rispetto del limite di legge di cui all’art. 9, comma 28 del D.l. n.78/2010, convertito con Legge 30.7.2010 n. 122, e s.m.i., come da Allegato **D**) della presente Deliberazione;
9. Di autorizzare le assunzioni/proroghe a tempo determinato previste nell’Allegato **F**);
10. Di approvare le seguenti schede descrittive delle attività – *job description* - Allegato **G**):

- Specialista Giornalista Cat. D1;
- Specialista Ispettore Fitosanitario Cat. D1;
- Specialista Veterinario Cat. D1;

rimandando a successivi atti l'adozione delle ulteriori schede descrittive;

11. Di pubblicare il presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Abruzzo.

DIPARTIMENTO: RISORSE

SERVIZIO: ORGANIZZAZIONE

UFFICIO: “SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMUNICAZIONE INTERNA”

L'Estensore  
Dott.ssa Paola CINQUE  
F.to elettronicamente  
\_\_\_\_\_  
(firma)

Il Responsabile dell'Ufficio  
Dott.ssa Paola CINQUE  
F.to elettronicamente  
\_\_\_\_\_  
(firma)

La Dirigente del Servizio  
Avv. Dania ANICETI  
F.to digitalmente  
\_\_\_\_\_  
(firma)

Il Direttore Regionale  
Dott. Fabrizio BERNARDINI  
F.to digitalmente  
\_\_\_\_\_  
(firma)

Il Componente la Giunta  
Dott. Guido Quintino LIRIS  
F.to digitalmente  
\_\_\_\_\_  
(firma)

Approvato e sottoscritto:

Il Presidente della Giunta  
\_\_\_\_\_  
(firma)

Il Segretario della Giunta

\_\_\_\_\_  
(firma)



Allegato A)

DOTAZIONE ORGANICA

		Dirig.	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A	TOTALE		
anno 2022	a	Calcolo dotazione organica all'01.01.2022	Numero Dipendenti in servizio al 01.01.2022. <u>Dipendenti di categoria a tempo indeterminato - Dirigenti a tempo indeterminato, determinato e in posizione di comando</u>								
			58	128	284	309	139	188	27	1133	
		Posti programmati (2016-2021) in corso di copertura	24	0	106	135	70	26		361	
		Dotazione organica al 01.01.2022	82	128	390	444	209	214	27	1494	
	b	Calcolo cessazioni previste 2022	Cessazioni previste 2022								
			4	17	18	32	9	28	4	112	
	c	Piano del fabbisogno - Anno 2022	Assunzioni a tempo pieno	0		13	50	11	0	0	74
			Mobilità Art. 30 comma 2 bis D. LGS. n. 165/2001 da comandi	0	1	4	2	1	1	0	9
			TOTALI	0	1	17	52	12	1	0	83
anno 2023	Dotazione organica al 01.01.2023 (a-b+c)	78	112	389	464	212	187	23	1465		
	Cessazioni previste 2023	2	5	6	7	6	4	1	31		
	Ipotesi fabbisogno di personale 2023	0	0	9	30	20	0	0	59		
anno 2024	Dotazione organica al 01.01.2024	76	107	392	487	226	183	22	1493		
	Cessazioni previste 2024	1	7	3	8	3	9	2	33		
	Ipotesi fabbisogno di personale 2024	0	0	10	10	10	0	0	30		

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

		(a + b + c + d)	(a)	(b)	(c)	(d)	RISERVE D. LGS. N. 66/2010 su (d)			
PIANO 2022		N. POSTI PREVISTI	di cui MOBILITA' ART. 30 COMMA 2 BIS D. LGS. n. 165/2001 DA COMANDI	di cui STABILIZZAZIONI D.Lgs. n. 75/2017 e Legge n. 178/2020	di cui procedure riservate agli Interni ex art. 52 comma 1 bis D.Lgs. n. 165/2001 - testo vigente	di cui DA PROCEDURE DI SELEZIONE (CONCORSI PUBBLICI E SCORRIMENTO DI GRADUATORIE)	riservati alle Forze Armate			
Categoria	Profilo	n.	n.	n.	n.	n.	Riserva 30%	Riserva Intera	Resti	Riserva con Resti
D3	Amministrativo	1	1							
		1	1	0		0				
D1	Economista	1	1				0	0	0	
	Amministrativo	8			2	6	1,8	2	-0,2	
	Agronomo	1				1				
	Tecnico	3	2 (di cui n. 1 A.P.C.)	1 (U.S.R.)			0	0	0	
	Ispettore Fitosanitario	1				1	0,3	0	0,3	
	Veterinario	1				1	0,3	0	0,3	
	Tecnico Sanitario	1	1							
	Giornalista	1				1				
		17	4	1	2	10		2	0,4	
C	Amministrativo	12			2	10	3	3	0	
	Tecnico	13	2 (di cui n. 1 A.P.C.)		3	8	2,4	2	0,4	
	Contabile	27			5	22	6,6	7	-0,4	
		52	2	0	10	40		12		
B3	Specializzato/Amministrativo	6	1		1	4	1,2	1	0,2	
	Informatico	6			1	5	1,5	1	0,5	
		12	1		2	9		2	0,7	
B1	Collaboratore	1	1							
		1	1			0				
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>83</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>59</b>				

Costo assunzioni 2022 a tempo indeterminato			
CAT.	SPEA ANNUA UNITARIA (comprensiva di contributi, IRAP e INAIL)	N. UNITA'	SPEA COMPLESSIVA PIANO 2022
D3	37.671,87	1	37.671,87
D1	32.773,76	17	557.153,92
C	30.117,99	52	1.566.135,48
B3	28.217,13	12	338.605,56
B1	26.784,29	1	26.784,29
<b>TOTALI</b>		<b>83</b>	<b>2.526.351,12</b>

Assegnazioni/distacchi all'A.P.C. e all'U.S.R. nell'ambito delle unità previste nel Piano 2022:				
AGENZIA REGIONALE DI PROTEZIONE CIVILE - APC			USR <sup>1</sup>	TOT.
CAT.	PROFILO	N.	N.	N.
D	TECNICO	1	1	2
D	AGRONOMO	1		1
C	CONTABILE	2		2
C	TECNICO	2		2
B3	INFORMATICO	1		1
<b>TOTALE</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

<sup>1</sup> Art. 20 D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.

RISORSE ECONOMICHE DISPONIBILI PIANO 2022							
CAT.	POSTI PREVISTI NEL PIANO 2020	CESSAZIONI ANNO 2020	RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2020	POSTI PREVISTI NEL PIANO 2021	CESSAZIONI ANNO 2021	RESIDUO DISPONIBILE ANNO 2021	TOTALE DISPONIBILE PIANO 2022
TOT.	82	157	75	148	166	18	93
VALORE ECONOMICO	2.763.280,33	4.840.424,37	2.077.144,04	4.612.742,68	5.080.734,64	467.991,96	2.545.136,00



## Allegato C

<b>COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA</b>			
<b>DOTAZIONE ORGANICA ALL'1.1.2022</b>			
<b>CAT.</b>	<b>TEMPO PIENO</b>	<b>Spesa annua unitaria</b>	<b>Spesa annua (comprensiva di contributi, IRAP e INAIL)</b>
Dirigenti	82	61.705,37	5.059.840,34
D3	128	37.671,87	4.821.999,36
D1	390	32.773,76	12.781.766,40
C	444	30.117,99	13.372.387,56
B3	209	28.217,13	5.897.380,17
B1	214	26.784,29	5.731.838,06
A	27	25.336,61	684.088,47
<b>TOTALI</b>	<b>1494</b>		<b>48.349.300,36</b>

<b>DOTAZIONE ORGANICA ALL'1.1.2023</b>			
<b>CAT.</b>	<b>TEMPO PIENO</b>	<b>Spesa annua unitaria</b>	<b>Spesa annua (comprensiva di contributi, IRAP e INAIL)</b>
Dirigenti	78	61.705,37	4.813.018,86
D3	112	37.671,87	4.219.249,44
D1	389	32.773,76	12.748.992,64
C	464	30.117,99	13.974.747,36
B3	212	28.217,13	5.982.031,56
B1	187	26.784,29	5.008.662,23
A	23	25.336,61	582.742,03
<b>TOTALI</b>	<b>1465</b>		<b>47.329.444,12</b>

<b>DOTAZIONE ORGANICA ALL'1.1.2024</b>			
<b>CAT.</b>	<b>TEMPO PIENO</b>	<b>Spesa annua unitaria</b>	<b>Spesa annua (comprensiva di contributi, IRAP e INAIL)</b>
Dirigenti	76	61.705,37	4.689.608,12
D3	107	37.671,87	4.030.890,09
D1	392	32.773,76	12.847.313,92
C	487	30.117,99	14.667.461,13
B3	226	28.217,13	6.377.071,38
B1	183	26.784,29	4.901.525,07
A	22	25.336,61	557.405,42
<b>TOTALI</b>	<b>1493</b>		<b>48.071.275,13</b>

## VERIFICA DEI LIMITI DI SPESA ANNO 2022

LIMITI ECONOMICI ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010 e L.R. 40/2019 ART. 2 COMMA 2-BIS  
(GIUNTA REGIONALE + CONSIGLIO REGIONALE)

TIPOLOGIA	SPESA ANNO 2009 (1)		PREVISIONE SPESA ANNO 2022 (1)	
	GIUNTA	CONSIGLIO	GIUNTA	CONSIGLIO
Personale non dirigenziale T.D.	1.231.122,28	176.632,72		114.000,00
Personale non dirigenziale T.D.	1.086.614,19	1.584.024,87	1.052.660,24	2.572.615,32
Contratti di collaborazione	5.974.279,00	0,00	0,00	
Personale dirigenziale a tempo determinato	2.603.711,71	163.981,00	1.649.204,80	115.915,90
Costo Stabilizzazioni art.20 comma 3 D.Lgs 75/2017 compreso il personale del Centro Funzionale e della Sala Operativa			1.720.225,17	
<b>TOTALE</b>	<b>10.895.727,18</b>	<b>1.924.638,59</b>	<b>4.422.090,21</b>	<b>2.802.531,22</b>
(1) La spesa è comprensiva degli oneri riflessi ed irap	12.820.365,77		7.224.621,43	

## LIMITI ECONOMICI ART. 1 COMMI 557 - 557 QUATER LEGGE N. 296/2006

	TIPOLOGIA	MEDIA 2011-2013	ANNO 2021
		(IMPEGNI)	(IMPEGNI)
Giunta Regionale	Spese di Personale		€ 78.221.451,18
	Spese escluse ex art.1 Comma 557 Legge 296/2006		€ 16.312.567,63
	<b>TOTALE GIUNTA</b>	<b>€ 81.767.766,00</b>	<b>€ 61.908.883,55</b>
	TIPOLOGIA	MEDIA 2011-2013	ANNO 2021
		(IMPEGNI)	(IMPEGNI)
Consiglio Regionale (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 23/2022)	Spese di Personale		
	Spese escluse ex art.1 Comma 557 Legge 296/2006		
	<b>TOTALE CONSIGLIO</b>	<b>€ 9.115.613,90</b>	<b>€ 8.043.494,90</b>

## LIMITI ECONOMICI ART. 33 D.L. 34/2019 CONV. CON LEGGE 58/2019, D.P.C.M. 3.9.2019, ART. 2 L.R. N. 40/2019

## (GIUNTA REGIONALE + CONSIGLIO REGIONALE)

TIPOLOGIA	MEDIA ENTRATE (ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI 2018 - 2020)	ANNO 2020
		(SPESA DA RENDICONTO)
Giunta Regionale		€ 75.112.341,92
Consiglio Regionale		€ 6.983.402,58
<b>TOTALE</b>	<b>834.102.024,69</b>	<b>€ 82.095.744,50</b>
	<b>INCIDENZA (%)</b>	<b>9,84</b>

VALORE SOGLIA (%) 11,5%

VALORE SOGLIA (€) € 95.921.732,84

LIMITI ECONOMICI ART. 5 DPCM 3.9.2019  
VALORE SOGLIA TRANSITORIO (%) ANNO 2022

	SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2018	INCREMENTO SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022
		valore soglia 18%
Giunta Regionale	€ 70.870.605,00	€ 12.756.708,90
Consiglio Regionale	€ 7.313.820,00	€ 1.316.487,60
<b>TOTALE</b>	<b>€ 78.184.425,00</b>	<b>€ 14.073.196,50</b>

ALLEGATO E)

Tabella A

**CALCOLO CESSAZIONI COMPRESIVO DELLE CATEGORIE PROTETTE**

Cessazioni 2021 effettive (parte delle capacità assunzionale è stata già utilizzata per il piano assunzionale 2021)								Cat. Protette
CAT.	TEMPO PIENO	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE		
Dirigenti	2	90.521,54	24.235,33	7.694,33	959,53	123.410,73		
D3	19	525.012,72	140.561,66	44.626,08	5.565,13	715.765,59		
D1	18	432.710,87	115.849,68	36.780,42	4.586,74	589.927,70		
C	69	1.524.312,75	408.104,25	129.566,58	16.157,72	2.078.141,30	1	
B3	18	372.549,78	99.742,75	31.666,73	3.949,03	507.908,29		
B1	36	707.264,25	189.355,86	60.117,46	7.497,00	964.234,57	4	
A	4	74.337,43	19.902,36	6.318,68	787,98	101.346,45		
<b>TOTALI</b>	<b>166</b>	<b>3.726.709,34</b>	<b>997.751,89</b>	<b>316.770,29</b>	<b>39.503,12</b>	<b>5.080.734,64</b>		

## CALCOLO CESSAZIONI COMPRENSIVO DELLE CATEGORIE PROTETTE

## Previsione Cessazioni 2022

CAT.	TEMPO PIENO	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	4	181.043,08	48.470,66	15.388,66	1.919,06	246.821,46
D3	17	469.748,22	125.765,69	39.928,60	4.979,33	640.421,84
D1	18	432.710,87	115.849,68	36.780,42	4.586,74	589.927,70
C	32	706.927,65	189.265,74	60.088,85	7.493,43	963.775,68
B3	9	186.274,89	49.871,38	15.833,37	1.974,51	253.954,15
B1	28	550.094,42	147.276,78	46.758,03	5.831,00	749.960,22
A	4	74.337,43	19.902,36	6.318,68	787,98	101.346,45
<b>TOTALI</b>	<b>112</b>	<b>2.601.136,56</b>	<b>696.402,29</b>	<b>221.096,61</b>	<b>27.572,05</b>	<b>3.546.207,50</b>

## Previsione Cessazioni 2023

CAT.	TEMPO PIENO	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	2	90.521,54	24.235,33	7.694,33	959,53	123.410,73
D3	5	138.161,24	36.989,91	11.743,71	1.464,51	188.359,37
D1	6	144.236,96	38.616,56	12.260,14	1.528,91	196.642,57
C	7	154.640,42	41.401,88	13.144,44	1.639,19	210.825,93
B3	6	124.183,26	33.247,58	10.555,58	1.316,34	169.302,76
B1	4	78.584,92	21.039,54	6.679,72	833,00	107.137,17
A	1	18.584,36	4.975,59	1.579,67	196,99	25.336,61
<b>TOTALI</b>	<b>31</b>	<b>748.912,70</b>	<b>200.506,40</b>	<b>63.657,58</b>	<b>7.938,47</b>	<b>1.021.015,14</b>

## Previsione Cessazioni 2024

CAT.	TEMPO PIENO	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	1	45.260,77	12.117,67	3.847,17	479,76	61.705,37
D3	7	193.425,74	51.785,87	16.441,19	2.050,31	263.703,11
D1	3	72.118,48	19.308,28	6.130,07	764,46	98.321,28
C	8	176.731,91	47.316,44	15.022,21	1.873,36	240.943,92
B3	3	62.091,63	16.623,79	5.277,79	658,17	84.651,38
B1	9	176.816,06	47.338,96	15.029,37	1.874,25	241.058,64
A	2	37.168,72	9.951,18	3.159,34	393,99	50.673,22
<b>TOTALI</b>	<b>33</b>	<b>763.613,31</b>	<b>204.442,19</b>	<b>64.907,13</b>	<b>8.094,30</b>	<b>1.041.056,93</b>

## PIANO ASSUNZIONALE 2022 - TEMPO DETERMINATO

**PROROGHE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO anno 2022  
 A VALERE SU FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI E FONDI DELL'UNIONE EUROPEA**

STRUTTURA	PROGETTO/ATTIVITA'	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA' A TEMPO PIENO	Costo annuo unitario	Costo complessivo (comprensivo di contributi, IRAP e INAIL)
SERVIZIO AUTONOMO AUDIT	D.G.R. n. 71 del 3.2.2020 All. B D.G.R. n. 868 del 29.12.2020 All. G D.G.R. n. 461 del 20.7.2021 e s.m.i. 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 in quanto interamente finanziata su Fondi POC 2014/2020	D1	Specialista Amministrativo	4	32.773,76	131.095,04
		C	Assistente Amministrativo	1	30.117,99	30.117,99
		C	Assistente Contabile	1	30.117,99	30.117,99
			<b>TOT.</b>	<b>6</b>		<b>191.331,02</b>
SERVIZIO AUTORITA' DI GESTIONE UNICA FESR FSE	POLITICA EUROPEA DI COESIONE NAZIONALE - SUPPORTO AUTORITA' DI GESTIONE ASSUNZIONE PERSONALE DA CONCORSO AGENZIA DI COESIONE (contratti di durata triennale)	D1	Specialista Amministrativo	5	32.773,76	<b>163.868,80</b>



**SCHEDE JOB DESCRIPTION**

1. Specialista Giornalista Cat. D1
2. Specialista Ispettore Fitosanitario Cat. D1
3. Specialista Veterinario Cat. D1

## Specialista Giornalista, Cat. D1

Titolo della posizione	SPECIALISTA GIORNALISTA
Categoria Profilo	Cat. D1
Scopo Organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotare il Dipartimento di soggetti idonei a gestire procedimenti complessi in relazione alla comunicazione istituzionale, in possesso della necessaria qualificazione professionale.</li> </ul>
Attività, Conoscenze e Competenze Specifiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione;</li> <li>- Promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; Individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione;</li> <li>- Gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.</li> <li>- Informazione ai mezzi di comunicazione di massa, attraverso stampa, audiovisivi e strumenti telematici;</li> <li>- Redazione di comunicati stampa riguardanti sia l'attività dell'Amministrazione e del suo vertice istituzionale che quella di informazione, promozione e lancio dei servizi;</li> <li>- Partecipazione alla realizzazione della rassegna stampa quotidiana o periodica, anche attraverso strumenti informatici e delle news letter istituzionali e di altri prodotti;</li> <li>- Raccolta, anche in materiale documentale, degli articoli di stampa ad uso degli Assessori;</li> <li>- Attività di ghost writer per il Presidente della Giunta Regionale e per gli Assessori;</li> <li>- Redazione di articoli per prodotti editoriali della Giunta Regionale;</li> <li>- Redazione di newsletter dedicate;</li> <li>- Predisposizione di interviste o articoli da proporre alla stampa;</li> <li>- Diffusione di materiale audio/video/multimediale;</li> <li>- Monitoraggio e gestione social media;</li> <li>- Organizzazione di conferenze stampa e del relativo materiale, di convegni e altri incontri istituzionali;</li> <li>- Attività di pubbliche relazioni finalizzate a creare le condizioni ottimali nei rapporti tra organismo politico e soggetti esterni alla Pubblica Amministrazione;</li> <li>- Attività di image maker per il Presidente della Giunta Regionale e per gli Assessori;</li> <li>- Elaborazione di redazionali per altre testate;</li> <li>- Attività di promozione dei flussi di informazione tra le Strutture regionali;</li> <li>- Cura dei rapporti con le testate giornalistiche;</li> <li>- Predisposizione di archivi fotografici e video;</li> <li>- Veicolazione delle informazioni attraverso i social media, l'home page istituzionale e verso i siti dedicati all'attività delle Regioni.</li> </ul>

Attività, Conoscenze e Competenze Trasversali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione degli strumenti della programmazione nelle materie di competenza;</li> <li>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione di provvedimenti, documenti, relazioni, pareri, atti, di contenuto tecnico / amministrativo /contabile, nelle materie di competenza;</li> <li>- Gestione di procedimenti complessi di natura tecnico/amministrativa/ contabile;</li> <li>- Attività di studio e ricerca nelle materie di competenza;</li> <li>- Attività di controllo, di documentazione, di informazione, di interpretazione di norme giuridiche e contabili;</li> <li>- Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;</li> <li>- Applicazione di procedure e disposizioni contrattuali.</li> </ul>
Autonomia Operativa e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di analisi;</li> <li>- Capacità relazionali e comunicative;</li> <li>- Capacità di programmazione;</li> <li>- Possesso di strumenti concettuali e metodologici per organizzare il lavoro;</li> <li>- Gestione delle priorità e delle urgenze;</li> <li>- Abilità nella gestione delle relazioni umane;</li> <li>- Capacità di gestire i conflitti interpersonali;</li> <li>- Abitudine all'aggiornamento professionale.</li> </ul>
Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di gestione delle risorse sottoposte e di coordinamento di gruppi di lavoro</li> </ul>
Relazioni Interne ed Esterne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relazioni interne di natura negoziale e complessa;</li> <li>- Costanti rapporti con tutte le unità dell'Ente al fine di gestire processi intersettoriali;</li> <li>- Relazioni esterne con altre istituzioni, private e pubbliche;</li> </ul>
Competenze Trasversali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientamento al problem solving;</li> <li>- Orientamento al risultato;</li> <li>- Rigore metodologico e concretezza dei risultati;</li> <li>- Senso di responsabilità;</li> <li>- Autonomia decisionale;</li> <li>- Capacità di lavorare in gruppo e di gestire organizzazioni complesse;</li> <li>- Capacità di identificare problemi, anche complessi, e raccogliere le informazioni utili a proporre/valutare possibili opzioni di risoluzione;</li> <li>- Competenze informatiche relative all'uso degli applicativi di ufficio e di specifici applicativi web in relazione ai servizi gestiti;</li> <li>- Conoscenze linguistiche.</li> </ul>

## Specialista Ispettore Fitosanitario, Cat D1

Titolo della posizione	
Categoria Profilo	Cat. D1 Specialista Fitosanitario
Scopo Organizzativo	- Dotare il Dipartimento di soggetti idonei a gestire procedimenti complessi, in possesso della necessaria qualificazione professionale;
Attività, Conoscenze e Competenze Specifiche	<p>Comprovate competenze e conoscenze nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fitopatologia con particolare riguardo alla Patologia Vegetale, Entomologia agraria e forestale, nematologia agraria e fitoiatria nonché campionamento e diagnostica fitosanitaria;</li> <li>- Normativa fitosanitaria europea e nazionale con particolare riferimento al controllo e vigilanza sullo stato fitosanitario dei vegetali coltivati e spontanei nonché dei loro prodotti nelle fasi di produzione, conservazione e commercializzazione al fine di verificare l'eventuale presenza di organismi nocivi;</li> <li>- Realizzazione di monitoraggi territoriali di organismi nocivi ai vegetali e prodotti vegetali di qualità e da quarantena;</li> <li>- Normativa europea e nazionale relativa ai prodotti fitosanitari (classificazione, autorizzazione, aspetti tossicologici e ambientali) con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità che siano rispettosi dell'ambiente, dell'operatore agricolo e del consumatore nonché uso sostenibile dei prodotti fitosanitari;</li> <li>- Diagnostica fitosanitaria nei settori della micologia, virologia, batteriologia nonché riconoscimento dei principali parassiti animali;</li> </ul>
Attività, Conoscenze e Competenze Trasversali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione degli strumenti della programmazione nelle materie di competenza</li> <li>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione di provvedimenti, documenti, relazioni, pareri, atti, di contenuto tecnico / amministrativo /contabile, nelle materie di competenza</li> <li>- Gestione di procedimenti complessi di natura tecnico/amministrativa/contabile</li> <li>- Attività di studio e ricerca nelle materie di competenza</li> <li>- Attività di controllo, di documentazione, di informazione, di interpretazione di norme giuridiche e contabili</li> <li>- Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate</li> <li>- Applicazione di procedure e disposizioni contrattuali</li> </ul>
Autonomia operativa e responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di analisi</li> <li>- Capacità relazionali e comunicative</li> <li>- Capacità di programmazione</li> <li>- Possesso di strumenti concettuali e metodologici per organizzare il lavoro</li> <li>- Gestione delle priorità e delle urgenze</li> <li>- Abilità nella gestione delle relazioni umane</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di gestire i conflitti interpersonali</li> <li>- Abitudine all'aggiornamento professionale;</li> </ul>
Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di gestione delle risorse sottoposte e di coordinamento di gruppi di lavoro</li> </ul>
Relazioni Interne e esterne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relazioni interne di natura negoziale e complessa</li> <li>- Costanti rapporti con tutte le unità dell'Ente al fine di gestire processi intersettoriali</li> <li>- Relazioni esterne con altre istituzioni, private e pubbliche</li> </ul>
Competenze trasversali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientamento al problem solving</li> <li>- Orientamento al risultato</li> <li>- Rigore metodologico e concretezza dei risultati</li> <li>- Senso di responsabilità</li> <li>- Autonomia decisionale</li> <li>- Capacità di lavorare in gruppo e di gestire organizzazioni complesse;</li> <li>- Capacità di identificare problemi, anche complessi, e raccogliere le informazioni utili a proporre/valutare possibili opzioni di risoluzione;</li> <li>- Competenze informatiche relative all'uso degli applicativi di ufficio e di specifici applicativi web in relazione ai servizi gestiti;</li> <li>- Conoscenze linguistiche</li> </ul>

## Specialista Veterinario, Cat. D1

Titolo della posizione	
Categoria Profilo	Cat. D1 Specialista Veterinario
Scopo Organizzativo	- Dotare il Dipartimento di soggetti idonei a gestire procedimenti complessi, in possesso della necessaria qualificazione professionale;
Attività, Conoscenze e Competenze Specifiche	<p>Preferibilmente Specializzazione in Sanità Animale (o equipollenti) Conoscenze:</p> <p>Elementi organizzativi, gestionali, economici correlati alle attività, ai processi e ai procedimenti che connotano il rapporto tra le ASL, l'IZS ed ARTA</p> <p>Preferibilmente Specializzazione in Igiene degli alimenti e dei prodotti alimentare (o equipollenti) Possedere conoscenze sulle attività di controllo e sulla igienicità delle strutture e delle produzioni, anche ai fini della promozione della qualità dei prodotti alimentari. Effettuare ispezioni e controllo rivolte alla tutela della salute del consumatore, attraverso il controllo sanitario degli alimenti in tutte le fasi dalla produzione al consumo. Curare le procedure circa il riconoscimento europeo ed internazionale degli impianti di produzione e in particolare l'attività dell'Ufficio è incentrata sugli adempimenti connessi al rilascio dei riconoscimenti e bolli a mattatoi, stabilimenti di produzione e lavorazione di alimenti ecc., registrazione degli stabilimenti industriali, ispezioni presso i vari impianti.</p> <p>Conoscenza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. delle attività previste dal Piano Nazionale Residui Ormoni, dal Piano Nazionale;</li> <li>2. dei Sopralluoghi effettivi sulla struttura di competenza con la compilazione dei relativi verbali di controllo e/o verifica;</li> <li>3. Predisposizione del piano per le Trichinellosi e le macellazioni domiciliari;</li> <li>4. Piano di controllo per i fitofarmaci e sostanze attive;</li> <li>5. Piano di controllo per la radioattività;</li> <li>6. Programma di controllo per la verifica dell'autocontrollo HACCP;</li> <li>7. Programma per i controlli sul latte e sui prodotti derivati;</li> <li>8. Controlli sui prodotti della Pesca e sulla mappa delle acque dolci e salate;</li> <li>9. Piano di controllo sulle acque potabili come descritto nel PPRIC;</li> <li>10. Piano cisticercosi ed echinococcosi;</li> <li>11. Piano per la Listeria sui prosciutti e formaggi;</li> <li>12. Predisposizione delle attività per le "allerte alimentari";</li> <li>13. Controlli per prodotti OGM;</li> <li>14. Della programmazione e controllo degli alimenti, delle bevande e della sicurezza alimentare nei prodotti di origine vegetale;</li> <li>15. Controllore e verifica dei piani sulla nutrizione, sulle intolleranze e sulle allergie alimentari;</li> <li>16. Effettuare il programma di Audit di competenza</li> </ol> <p>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione degli strumenti della programmazione nelle materie di competenza</p> <p>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione di provvedimenti, documenti, relazioni, pareri, atti, di contenuto tecnico /</p>

	<p>amministrativo /contabile, nelle materie di competenza</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione di procedimenti complessi di natura tecnico/amministrativa/contabile</li> <li>- Attività di studio e ricerca nelle materie di competenza</li> <li>- Attività di controllo, di documentazione, di informazione, di interpretazione di norme giuridiche e contabili</li> <li>- La cura l'attività di controllo delle malattie trasmissibili all'uomo ed a quelle diffuse proprie degli animali. Svolge attività di indirizzo e controllo rivolte alla tutela del benessere animale, sulla distribuzione e sull'impiego di farmaci veterinari e sulla riproduzione animale. <ul style="list-style-type: none"> <li>• sapere del controllo e della eradicazione delle malattie oggetto di profilassi di Stato attraverso l'assemblaggio e verifica dei dati relativi alle malattie (TBC, BRbov, BRoc, LEB) e loro successivo inserimento nel sistema informativo ministeriale.</li> <li>• La gestione dei dati relativi alle trichinellosi e salmonellosi: attraverso l'assemblaggio delle schede di prelievo relative ai piani di controllo e sorveglianza delle salmonelle nei gruppi di riproduzione di pollame della specie Gallus-gallus, nei polli da carne, nelle galline ovaiole e nei tacchini da ingrasso e da riproduzione e di inserire i dati nel sistema informativo del Ministero della Salute nei tempi prestabiliti.</li> <li>• In relazione alle patologie di tipo neurodegenerative (TSE) dei bovini e degli ovi-caprini, gestisce le misure di sorveglianza epidemiologica svolte dalle AASSLL e adottate nei confronti di tali malattie, comprendente anche il Piano per la B.S.E., il Piano per la Scrapie, il Piano di Vigilanza e Controllo Sanitario sull'Alimentazione Animale e il Piano regionale di Selezione Genetica negli Ovini.</li> <li>• Per le malattie riguardanti il settore suinicolo è necessario possedere nozioni della Malattia Vescicolare dei Suini, Peste suina classica e malattia di Aujeszky. Per la sorveglianza sierologica della Blue Tongue, è stata data attuazione al Piano annuale regionale per le Emergenze Veterinarie e particolare attenzione è stata dedicata alle misure di contenimento della diffusione dell'Influenza Aviaria.</li> <li>• in ottemperanza al DM del 4.08.2011 e al DM del 03.06.2014 ad ampliare la sorveglianza riguardante la West Nile Disease (WND) effettuando i controlli nelle 4 Province della regione Abruzzo.</li> <li>• Conoscere le procedure di audit secondo la DGR 641/2019 il piano annuale.</li> </ul> </li> </ul>
Attività, Conoscenze e Competenze Trasversali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione degli strumenti della programmazione nelle materie di competenza</li> <li>- Attività di istruzione, redazione e predisposizione di provvedimenti, documenti, relazioni, pareri, atti, di contenuto tecnico / amministrativo /contabile, nelle materie di competenza</li> <li>- Gestione di procedimenti complessi di natura tecnico/amministrativa/contabile</li> <li>- Attività di studio e ricerca nelle materie di competenza</li> <li>- Attività di controllo, di documentazione, di informazione, di</li> </ul>

	<p>interpretazione di norme giuridiche e contabili</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate</li> <li>- Applicazione di procedure e disposizioni contrattuali</li> </ul>
Autonomia operativa e responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di analisi</li> <li>- Capacità relazionali e comunicative</li> <li>- Capacità di programmazione</li> <li>- Possesso di strumenti concettuali e metodologici per organizzare il lavoro</li> <li>- Gestione delle priorità e delle urgenze</li> <li>- Abilità nella gestione delle relazioni umane</li> <li>- Capacità di gestire i conflitti interpersonali</li> <li>- Abitudine all'aggiornamento professionale;</li> </ul>
Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di gestione delle risorse sottoposte e di coordinamento di gruppi di lavoro</li> </ul>
Relazioni Interne e esterne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relazioni interne di natura negoziale e complessa</li> <li>- Costanti rapporti con tutte le unità dell'Ente al fine di gestire processi intersettoriali</li> <li>- Relazioni esterne con altre istituzioni, private e pubbliche</li> </ul>
Competenze trasversali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientamento al problem solving</li> <li>- Orientamento al risultato</li> <li>- Rigore metodologico e concretezza dei risultati</li> <li>- Senso di responsabilità</li> <li>- Autonomia decisionale</li> <li>- Capacità di lavorare in gruppo e di gestire organizzazioni complesse;</li> <li>- Capacità di identificare problemi, anche complessi, e raccogliere le informazioni utili a proporre/valutare possibili opzioni di risoluzione;</li> <li>- Competenze informatiche relative all'uso degli applicativi di ufficio e di specifici applicativi web in relazione ai servizi gestiti;</li> <li>- Conoscenze linguistiche</li> </ul>