



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

1

### PREMESSA - QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEL PIANO

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto reclutamento", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Si pone come documento unico di programmazione e *governance* che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in vigore.

Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno da tutte 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.

Il comma 6-bis del citato art. 6 del decreto legge n. 80/2021, introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito in legge 25 febbraio 2022, n. 15, e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che: "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."

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6.

In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022), ad oggetto il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che, per le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Successivamente, con il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (GU n.209 del 07/09/2022), ad oggetto il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", è stato definito il contenuto-tipo del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Il provvedimento è entrato in vigore il 22 settembre 2022.

Infine, lo scorso 11 ottobre è stata emanata la circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che contiene ulteriori indicazioni operative in materia.

Il PIAO si pone l'obiettivo di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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”*.

E' un documento di programmazione unico che va ad accorpate, tra gli altri, i piani dei fabbisogni, dell'anticorruzione, della performance, del lavoro agile e della parità di genere, nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta di uno strumento di riconfigurazione e integrazione dei piani preesistenti, dall'impatto necessariamente progressivo e graduale.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del predetto *“Piano tipo”*, di cui al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022.

Per il 2022, il documento ha necessariamente carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, l'Agenzia aveva già provveduto ad approvare alcuni dei provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi della normativa su richiamata, sono assorbiti nel PIAO: *il piano della performance 2022-2024 e il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024*.

Al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, si rende necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione, di cui al più volte citato art. 6 del decreto legge 80/2021, coordinando i provvedimenti precedentemente approvati all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il decreto ministeriale n. 132/2022.

Pertanto, l'Agenzia, in continuità con il proprio percorso di programmazione integrata di obiettivi e risorse, predispone il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione che al suo interno contiene le seguenti sezioni:

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
- SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- SEZIONE 4. MONITORAGGIO

---

#### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: AGENZIA REGIONALE CAMPANIA TURISMO

Sede legale: Via Santa Lucia, n. 81- 80132 - Napoli

Sede operativa: Centro Direzionale - Isola C 5 - II piano - 80143Napoli

Tel.: (+39) 081 4107211

PartitaIVA/ C.F.: 95255690638

PEC: aretur@pec.it

Codice IPA: ARLPT

Sito internet: <http://www.agenziampaniaturismo.it>

---

#### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

L'Agenzia è un ente pubblico non economico, strumentale, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile, istituito con legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i., rubricata "Organizzazione del sistema turistico in Campania", con la finalità di valorizzare e promuovere l'offerta turistica della Campania.

In particolare, ai sensi dell'art. 15 della predetta legge, l'Agenzia:

- svolge le attività di interesse regionale in materia di promozione del turismo della Regione, a supporto delle finalità previste dalla presente legge, nel rispetto degli atti di indirizzo e di programmazione regionale, nonché delle direttive degli organi di indirizzo della Regione;
- organizza ogni attività ed iniziativa, in Italia ed all'estero, per favorire la promozione del turismo

della Regione, garantendo l'unitarietà, il coordinamento e l'efficacia degli interventi;

- opera per alimentare e diffondere l'immaginario turistico della Regione e per raccogliere, armonizzare, aggiornare e rendere accessibili i flussi di informazione dei servizi del turismo. Per le tematiche afferenti alla valorizzazione e alla promozione della cultura e dei beni culturali l'Agenzia si coordina con le strutture amministrative regionali e con le società e gli enti in house competenti per materia. L'Agenzia può utilizzare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza regionale, le strutture regionali competenti per materia o altri enti strumentali della Regione Campania per realizzare azioni di valorizzazione turistica del patrimonio culturale campano;
- aggiorna i contenuti e gli strumenti della comunicazione dell'offerta turistica con i sistemi avanzati della conoscenza scientifica e tecnologica;
- gestisce le attività dei club di prodotto nell'ambito delle politiche turistiche regionali; svolge le attività di promozione e di marketing territoriale, anche attraverso il raccordo delle azioni dei singoli PTL; assicura il monitoraggio dei flussi turistici in Campania; verifica le variazioni qualitative e quantitative dei servizi; verifica le principali variabili economiche e sociali che influenzano la domanda e l'offerta turistica; rileva disservizi e reclami; esegue indagini conoscitive sulla qualità dei servizi; fornisce il supporto conoscitivo alla programmazione delle attività promozionali e degli investimenti; propone alla Regione l'attuazione di interventi in funzione delle tendenze della domanda turistica nazionale ed internazionale;
- annualmente, sulla base delle indicazioni provenienti dalle istituzioni locali e centrali, predispone l'avviso pubblico per la selezione di progetti che prevedono l'avvio di attività turistiche promosso dai soggetti previsti dal comma 2, dell'articolo 56 del decreto-legge n. 5/2012, convertito con modifiche dalla legge n. 35/2012, attribuendo titolo di preferenza alle cooperative o ai consorzi di cooperative sociali di giovani di età inferiore ai trentacinque anni.

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto, approvato con delibera di Giunta regionale n. 213 del 10 aprile 2018 e modificato con delibera di Giunta regionale n. 183 del 13 aprile 2022, l'Agenzia:

- organizza e coordina i Servizi di informazione ed accoglienza turistica, con la collaborazione dei comuni, delle associazioni Pro loco, dei Poli Turistici Locali e delle associazioni del settore turistico ai sensi dell'art. 26 della legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i.;
- predispone ed aggiorna per le aree di competenza la carta dei servizi turistici regionali ai sensi dell'art. 27 della legge regionale n.18/2014;
- predispone ed aggiorna la carta dei diritti del turista ai sensi dell'art. 28 della legge regionale n. 18/2014 e s.m.i.;
- nel rispetto degli atti di programmazione, di indirizzo e di direttiva regionali, cura l'attuazione delle attività e delle iniziative previste nel piano esecutivo approvato dalla Giunta regionale (di cui agli artt. 17, comma 5, lett. a), e 18, comma 3, lett. c), della legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i. in Italia ed all'estero, per favorire la promozione del turismo della

regione, garantendo l'unitarietà, il coordinamento e l'efficacia degli interventi tra cui:

- a) la partecipazione coordinata della Regione alle fiere internazionali e nazionali nel settore del turismo e, su incarico della Regione, anche nei settori complementari a quello turistico;
- b) la realizzazione di mostre, missioni all'estero, incontri, seminari e work-shop;
- c) la promozione di manifestazioni, eventi e ogni altra iniziativa di interesse turistico culturale anche in concorso con enti, associazioni, consorzi di operatori turistici ed organismi culturali ivi comprese le associazioni pro-loco;
- d) la realizzazione e la diffusione di materiale illustrativo e informativo, pubblicitario ed editoriale, anche attraverso strumenti pubblicitari e mezzi di informazione in raccordo con gli uffici regionali preposti;

- può svolgere ogni altra attività affidata dalla Regione, in esecuzione della citata legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i., ovvero in attuazione degli strumenti programmatori, anche in riferimento a leggi nazionali e a programmi comunitari, interregionali e regionali nella materia del turismo per il perseguimento delle finalità statutarie, nel rispetto della disciplina comunitaria, nazionale e regionale di riferimento e relative disposizioni di attuazione;

- può sottoscrivere convenzioni, intese ed accordi di partenariato e collaborazione con soggetti pubblici e privati e partecipare, previa autorizzazione della Giunta Regionale, a soggetti pubblici, enti, fondazioni, consorzi e società aventi scopi analoghi o affini ai propri;

- pone in essere tutte le attività strumentali, accessorie e connesse al perseguimento delle finalità definite dallo statuto e dalle normative vigenti in materia di turismo.

Ai sensi dell'art. 2 del Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento, infine, il principale fine istituzionale dell'Agenzia, in linea con quanto stabilito dalla legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i., è lo svolgimento di ogni attività di interesse regionale in materia di promozione del turismo della Regione.

In fase di prima attuazione del PIAO, si rinvia al bilancio di previsione pluriennale 2022-2024, adottato con decreto direttoriale n. 371 del 29/10/2021, e al Piano triennale della performance 2022-2024, approvato con decreto direttoriale n. 185 del 27/04/2022.

Tali atti sono consultabili sul portale dell'Agenzia, in "Amministrazione trasparente".

#### • SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management* e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si rinvia al Piano triennale della performance 2022-2024, adottato con decreto direttoriale n. 185 del 27/04/2022, consultabile sul portale dell'Agenzia, in "Amministrazione trasparente", nel quale sono riportate le schede degli obiettivi specifici triennali e annuali, degli obiettivi operativi individuali, unitamente alla declinazione delle azioni, degli indicatori prescelti, dei risultati attesi e del relativo peso.



Per quanto attiene la digitalizzazione, nel piano della performance viene posto l'obiettivo di raggiungere, per la fine dell'anno 2022, almeno l'85% del funzionamento amministrativo delle Aree e degli Uffici attraverso l'*Information Technology*, nel rispetto delle disposizioni dell'AgID e del Codice amministrativo digitale. E', altresì, prevista la formazione del personale per gestire i processi di digitalizzazione.

• **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Si rinvia al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, adottato con decreto direttoriale n. 181 del 26/04/2022, consultabile sul portale dell'Agenzia, in "Amministrazione trasparente".

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

• **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo dell'Agenzia, quale risultante dalla legge regionale 08 agosto 2014, n. 18 e s.m.i. e dallo Statuto, approvato con delibera di Giunta regionale n. 213 del 10 aprile 2018 e modificato con delibera di Giunta regionale n. 183 del 13 aprile 2022.

Ai sensi di quanto disposto dagli articoli 17, 18 e 19 della legge regionale 08 agosto 2014, n. 18 e s.m.i., sono organi dell'Agenzia:

- ✓ il Consiglio di indirizzo;
- ✓ il Direttore Generale;
- ✓ il Collegio dei revisori dei conti.

Relativamente alla struttura organizzativa dell'Agenzia, si evidenzia che la citata legge regionale, all'art. 20 (*personale dell'Agenzia*) ha stabilito quanto segue:

1. *La Giunta regionale, su proposta del direttore generale, approva la dotazione organica dell'agenzia.*
2. *La dotazione organica dell'agenzia è composta dal personale proveniente dai disciolti enti.*

Con delibera n. 618 del 4 dicembre 2019, la Giunta Regionale ha approvato, in attuazione dell'articolo 20 della legge regionale 8 agosto 2014, n.18 e s.m.i., la dotazione organica dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO, adottata dal Direttore Generale con decreto n.188 del 7 novembre 2019, per un contingente complessivo di 96 risorse umane.

Alla data del 31.12.2021 il personale di ruolo in servizio ammonta a n. 51 unità.

Con il Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento, approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 480 del 24 luglio 2018, è stato delimitato e disciplinato il modello organizzativo interno che l'Agenzia ha inteso adottare in funzione delle attività di gestione e di attuazione dei programmi regionali.

A mente dell'art. 6 del predetto regolamento, il Direttore dell'Agenzia è il vertice dell'organizzazione dell'ente; è il legale rappresentante dell'Agenzia ed esercita tutti i compiti e le funzioni attribuiti allo stesso dalla Legge, dallo Statuto e dai regolamenti.

Al Direttore Generale è affidata la gestione economico - finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Agenzia con autonomi poteri di spesa, di programmazione, di organizzazione e di controllo.

Il Direttore assicura l'unitarietà di azione e più in particolare:

*a. cura l'attuazione dei piani e dei programmi; b. assume la responsabilità della redazione e attuazione del piano esecutivo delle attività dell'Agenzia; c. assegna ai dirigenti gli affari da trattare e gli obiettivi da raggiungere, attribuendo ad essi le relative risorse umane, finanziarie e strumentali; d. dirige, coordina e valuta l'attività dei dirigenti e ne promuove la collaborazione; e. svolge funzioni di propulsione, coordinamento, controllo e vigilanza nei confronti degli uffici dell'Agenzia avocando a sé, in caso di inerzia, il compimento dei relativi atti; f. adotta gli atti organizzativi per l'articolazione e l'organizzazione interna delle aree e degli uffici; g. ripartisce ed assegna il personale, dirigenziale e non, nel rispetto dei principi contenuti nel presente regolamento; h. dirige il personale e sovrintende al funzionamento delle aree, degli uffici e dei servizi; i. sottoscrive i contratti individuali di lavoro, i contratti di appalto ed ogni altro negozio giuridico; j. può delegare compiti e funzioni di gestione, la trattazione di specifici affari e l'adozione di specifici atti o provvedimenti.*

Gli uffici di diretta collaborazione del Direttore Generale sono i seguenti:

- Segreteria Generale;
- Relazioni e comunicazione istituzionale;
- Coordinamento sedi secondarie ed uffici territoriali.

L'organizzazione dell'Agenzia si articola in cinque aree. La responsabilità di ciascuna area è affidata ad un dirigente o, in mancanza, ad altro dipendente a tal fine incaricato. Ogni area si articola in uffici, che possono essere affidati alla responsabilità di personale anche non dirigenziale.

Si riporta qui di seguito l'assetto organizzativo dell'ente:

#### **I. AREA AMMINISTRATIVA**

- Affari generali e legali;
- Risorse umane;
- Gare e contratti;
- Economato e gestione del patrimonio;
- Protocollo e archivio.

## 2. AREA PROMOZIONE E COMUNICAZIONE

- Pianificazione strategica e Promozione;
- Comunicazione ed Ufficio Stampa;
- Eventi e Fiere;
- Marketing digitale e Social Media;
- Osservatorio sul Turismo;
- Rapporti con il territorio e le Pro Loco.
- URP - relazioni con il pubblico

## 3. AREA ECONOMICA E FINANZIARIA

- Contabilità, bilancio e controllo di gestione;
- Progetti e risorse finanziarie;
- Rendicontazioni.

## 4. AREA TECNICA E STATISTICA

- Servizi informativi;
- Statistica;
- Organizzazione e coordinamento S.I.A.T.;
- Funzioni delegate – Direttori tecnici ed agenzie di viaggio.

## 5. AREA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

- Gestione web – Amministrazione trasparente.
- Servizio di vigilanza sui procedimenti amministrativi.

Con decreto direttoriale n. 496 del 23/12/2021 sono stati conferiti n. 8 incarichi di posizione organizzativa ad altrettanti funzionari di ruolo dell'ente.

### • SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro, relativi al triennio 2019- 2021, che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso l'Agenzia rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### • SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (di seguito denominato PTFP) 2022 - 2024, in continuità con il PTFP per il triennio 2020-2022, approvato con decreto direttoriale n. 339 del giorno 5 ottobre 2020, e con il PTFP per il triennio 2021-2023, approvato con decreto direttoriale n. 515 del 30 dicembre 2021, definisce le politiche di reclutamento del personale



dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO (di seguito *Agenzia o ente*), nel rispetto dei principi della efficiente organizzazione degli uffici e della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione.

Scopo della pianificazione è favorire il ricambio generazionale indispensabile all'esercizio delle numerose e complesse competenze attribuite all'Agenzia dalla legge, garantendo, attraverso l'ottimale distribuzione delle risorse disponibili, il buon funzionamento degli uffici dell'ente. In tal senso, la presente programmazione assunzionale persegue l'obiettivo di colmare, attraverso procedure concorsuali, le carenze di organico, conseguenti anche ai numerosi collocamenti a riposo intervenuti nel corso degli anni 2020 e 2021, tenendo conto del fabbisogno di personale conseguente al processo riorganizzativo interno in atto.

Per l'adozione del *Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024*, si tiene conto dei seguenti riferimenti normativi:

- articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 es.m.i, recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti alla *“organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* e alle *“linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”* che, in particolare, prevedono: “[...] 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.”[...] *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti. [...];*
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, del giorno 08 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter, le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
- articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, che, al comma 1, prevede: *“Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70 del decreto legislativo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono*

procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente [...];

- art. 14-bis del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 19 giugno 2019, n. 56 e s.m.i., che ha apportato modifiche all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In particolare, il citato articolo 3, rubricato "Semplificazioni e flessibilità nel turn-over", al comma 5 stabilisce che "[...] A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente." ;

- decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 ed entrato in vigore in data 22 settembre 2022, che all'articolo 4 lettera c) stabilisce che il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

#### DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale, secondo quanto stabilito dal decreto ministeriale n. 132/2022, ha contenuto sintetico e descrittivo delle azioni programmate per il triennio 2022-2024, così articolate:

- 1) rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- 2) programmazione strategica delle risorse umane
- 3) obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- 4) strategia di copertura del fabbisogno
- 5) formazione del personale

➤ **RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE:**

La tabella seguente riporta la consistenza del personale di ruolo in servizio al 31 dicembre 2021, suddiviso per inquadramento professionale e per area funzionale di appartenenza.

CONSISTENZA DEL PERSONALE DI RUOLO DELL'AGENZIA AL 31 DICEMBRE 2021

	AREA AMMINISTRATIVA	AREA PROMOZIONE	AREA ECONOMICO - FINANZIARIA	AREA TECNICA	AREA TRASPARENZA	TOTALE UNITA'
DIRIGENTI	1					1
FUNZIONARI (CATEGORIA D)	2	9	2	4	1	18
ISTRUTTORI (CATEGORIA C)	4	11	4	3		22
COLLABORATORI PROFESSIONALI (CATEGORIA B3)	2					2
ESECUTORI (CATEGORIA B)	2	3		1		6
ISTRUTTORI/MOZZI TRAGHETTATORI (CATEGORIA C)	2					2
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>51</b>

➤ **PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE:**

Il presente *Piano triennale dei fabbisogni di personale*, coerentemente all'attività di programmazione dell'Agazia, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti agli utenti ed alle imprese del settore turistico. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, l'ente intende ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

Al fine di procedere alla programmazione e alla definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati che l'Agazia si prefigge di raggiungere, in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, la capacità assunzionale viene distribuita in base alle priorità strategiche.

Le azioni da programmare per il triennio 2022 - 2024 si basano sui seguenti elementi:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti;*
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione della digitalizzazione dei processi e in funzione del potenziamento di servizi interni.*

**a) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA**

L'articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede che le amministrazioni pubbliche "...possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un

contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente". Inoltre, l'articolo 14-bis del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 19 giugno 2019, n. 56 e s.m.i., ha apportato modifiche all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevedendo l'estensione da tre a cinque del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati.

In particolare, il citato articolo 3, rubricato "Semplificazioni e flessibilità nel turn-over", al comma 5 stabilisce che "[...] A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente."

La tabella seguente riporta la quantificazione dei risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni dal servizio verificatesi negli anni 2020 e 2021, e le previsioni di cessazioni per gli anni 2022 e 2023.

**QUANTIFICAZIONE RISPARMIO DI SPESA PER CESSAZIONI DAL SERVIZIO**

ANNO 2020						
PERSONALE DI RUOLO	POSIZIONE ECONOMICA	RETRIBUZIONE FISSA ANNUALE	ONERI RIFLESSI	TOTALE PER UNITÀ	N. UNITÀ	TOTALE RISPARMIO
DIRIGENTI		91.316,28	32.867,47	124.183,75	3	372.551,25
DIPENDENTI DI CATEGORIA B3	B7	24.249,02	8.661,02	32.910,04	1	32.910,04
DIPENDENTI DI CATEGORIA C	C2	24.372,90	8.703,09	33.075,99	1	33.075,99
	C5	26.662,57	9.522,17	36.184,74	2	72.369,49
	C6	27.386,71	9.781,22	37.167,93	3	111.503,80
DIPENDENTI DI CATEGORIA D	D4	30.721,48	10.972,06	41.693,54	1	41.693,54
	D5	32.015,70	11.435,04	43.450,74	2	86.901,47
	D6	34.182,73	12.210,25	46.392,99	2	92.785,97
	D7	36.465,79	13.026,97	49.492,76	2	98.985,53
<b>TOTALE</b>		<b>327.373,20</b>	<b>117.179,29</b>	<b>444.552,49</b>	<b>17</b>	<b>942.777,08</b>
ANNO 2021						
PERSONALE DI RUOLO	POSIZIONE ECONOMICA	RETRIBUZIONE FISSA ANNUALE	ONERI RIFLESSI	TOTALE PER UNITÀ	N. UNITÀ	TOTALE RISPARMIO
DIPENDENTI DI CATEGORIA C	C3	25.007,82	8.930,22	33.938,04	1	33.938,04
DIPENDENTI DI CATEGORIA D	D3	29.527,11	10.544,80	40.071,90	1	40.071,90
	D4	30.721,48	10.972,06	41.693,54	1	41.693,54
	D6	34.182,73	12.210,25	46.392,99	2	92.785,97
	D7	36.465,79	13.026,97	49.492,76	1	49.492,76
<b>TOTALE</b>		<b>155.904,94</b>	<b>55.684,30</b>	<b>211.589,24</b>	<b>6</b>	<b>257.982,23</b>

ANNO 2022						
PERSONALE DI RUOLO	POSIZIONE ECONOMICA	RETRIBUZIONE FISSA ANNUALE	ONERI RIFLESSI	TOTALE PER UNITÀ	N. UNITÀ	TOTALE RISPARMIO
DIPENDENTI DI CATEGORIA C	C6	27.386,71	9.781,22	37.167,93	1	37.167,93
DIPENDENTI DI CATEGORIA D	D4	30.721,48	10.972,06	41.693,54	1	41.693,54
	D6	34.182,73	12.210,25	46.392,99	3	139.178,96
	D7	35.880,79	12.817,70	48.698,49	3	146.095,48
<b>TOTALE</b>		<b>128.171,72</b>	<b>45.781,23</b>	<b>173.952,96</b>	<b>8</b>	<b>364.135,91</b>
ANNO 2023						
PERSONALE DI RUOLO	POSIZIONE ECONOMICA	RETRIBUZIONE FISSA ANNUALE	ONERI RIFLESSI	TOTALE PER UNITÀ	N. UNITÀ	TOTALE RISPARMIO
DIPENDENTI DI CATEGORIA C	C5	26.662,57	9.522,17	36.184,74	1	36.184,74
	C6	27.386,71	9.781,22	37.167,93	3	111.503,80
DIPENDENTI DI CATEGORIA D	D5	32.015,70	11.435,04	43.450,74	1	43.450,74
<b>TOTALE</b>		<b>86.064,98</b>	<b>30.738,43</b>	<b>116.803,41</b>	<b>5</b>	<b>191.139,28</b>

13

Sulla base delle vigenti disposizioni normative, viene determinato il *budget* assunzionale per il triennio 2022 - 2024, costituito dai risparmi di spesa rilevati, sulla base della normativa vigente, come rappresentato nella seguente tabella:

	BUDGET ASSUNZIONALE	AL PRIMO GENNAIO DELL'ANNO
	942.777,08	2021
	257.982,23	2022
	364.135,91	2023
	191.139,28	2024
<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024</b>	<b>1.756.034,50</b>	

**b) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI, SULLA BASE DEI PENSIONAMENTI**

La dotazione organica dell'Agenzia, adottata con decreto direttoriale n.188 del 7 novembre 2019 e approvata dalla Giunta Regionale della Campania con deliberazione n. 618 del 4 dicembre 2019, prevede un contingente complessivo di n.96 risorse umane.

Nella tabella seguente è esposta la consistenza numerica del personale, suddiviso per inquadramento professionale, in servizio al 31.12.2021, e la stima delle cessazioni e delle conseguenti vacanze in organico nel periodo dal 01.01.2022 al 31.12.2024.

**STIMA DELLE CESSAZIONI E CONSEGUENTI VACANZE IN ORGANICO - TRIENNIO 2022/2024**

dotazione organica	numero unità	personale in servizio al	posti vacanti in dotazione organica al	personale cessato dal servizio nell'anno	personale in servizio al	posti vacanti in dotazione organica al	personale che cessa dal servizio nell'anno	personale in servizio al	posti vacanti in dotazione organica al	personale che cessa dal servizio nell'anno	personale in servizio al	posti vacanti in dotazione organica al
		31.12.2021	31.12.2021	2022	31.12.2022	31.12.2022	2023	31.12.2023	31.12.2023	2024	31.12.2024	31.12.2024
dirigenti	5	1	4	0	1	4	0	1	4	0	1	4
categoria D	35	19	16	7	14	21	1	13	22	1	12	23

categoria C	39	23	16	1	20	19	4	16	23	1	15	24
categoria B3	7	2	5	0	2	5	0	2	5	0	2	5
categoria B	10	6	4	0	6	4	0	6	4	2	4	6
Totale	96	51	45	8	43	53	5	38	58	4	34	62

Pertanto, rispetto all'effettiva dotazione approvata, si rileva una vacanza di posti in organico via via crescente e pari a circa il 65% al 31.12.2024.

In materia di determinazione della dotazione organica, l'articolo 6, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., prevede 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."*

In applicazione di tali principi, le linee di indirizzo, di cui al decreto interministeriale 08 maggio 2018, dettano precisi criteri per la predisposizione del PTFP, con particolare riferimento agli aspetti connessi agli equilibri finanziari che devono essere garantiti in sede di programmazione dei fabbisogni di personale.

Più in dettaglio, le linee di indirizzo dispongono 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."*

Al successivo paragrafo 2.2, le linee di indirizzo - richiamato il principio secondo il quale la programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e che non può comportare maggiori oneri per la finanza pubblica - prevedono che il piano triennale, oltre al costo potenziale massimo della dotazione organica ed alle facoltà assunzionali, individuate nei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio da utilizzare nel triennio, deve indicare anche i costi del personale in servizio, specificando quelli riferiti al personale in posizione di comando e in regime di *part time*, nonché gli oneri derivanti dai rapporti di lavoro flessibile, dalle assunzioni delle categorie protette e dal transito a seguito di

procedure di mobilità. Al riguardo, si evidenzia che la dotazione organica è stata ancorata al valore massimo della spesa annuale di € 5.492.500,00.

Premesso quanto sopra, nella tabella seguente si rappresenta la spesa prevista per il personale di ruolo in servizio dal primo gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.

15

**COSTO PREVISTO PER IL PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO NELL'ANNO 2022**

	AREA AMMINISTRATIVA	AREA PROMOZIONE	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	AREA TECNICA	AREA TRASPARENZA	TOTALE UNITÀ	TOTALE COSTO
DIRIGENTI	1					1	91.691,25
DIPENDENTI CATEGORIA D	2	9	2	4	1	18	503.291,02
DIPENDENTI CATEGORIA C	3	11	4	3		21	511.359,30
DIPENDENTI CATEGORIA B	4	3		1		8	172.753,62
MOZZI TRAGHETTATORI - CATEGORIA C	3					3	50.148,50
<b>TOTALE A)</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>1.329.243,69</b>
BUONI PASTO							66.745,54
FONDO RISORSE DECENTRATE							599.383,37
FONDO PER LE P.O.							200.000,00
RISULTATO DIRIGENZA							125.512,37
ARRETRATI CONTRATTUALI							50.000,00
L.R. 15/81							30.000,00
<b>TOTALE B)</b>							<b>1.064.895,74</b>
ONERI A CARICO DELL'ENTE - C)							771.805,92
<b>TOTALE (a + b + c)</b>							<b>1.843.447,20</b>

c) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI in funzione della digitalizzazione dei processi, con l'individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate, e del potenziamento di servizi interni, che richiedono una continuità nel profilo delle risorse umane in termini quantitativi e di competenze:

Ai fini della stima di cui al precedente punto c) si procede con la descrizione delle seguenti azioni:

1. individuazione dei fabbisogni di personale nel triennio 2022-2024;
2. piano assunzionale;
3. progressioni verticali del personale di ruolo;
4. interventi a sostegno della disabilità;
5. contratti flessibili anno 2022;



6. *piano straordinario di assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR*

1. **INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2022-2024**

L'Agenzia presta particolare attenzione non tanto alla definizione della dotazione organica, quanto piuttosto alla fase di programmazione delle assunzioni, quale scelta strategica dell'ente e strumento di *governance*, nella convinzione che ogni azione di gestione del personale è indissolubilmente legata alla strategia aziendale, intesa come l'insieme degli obiettivi da perseguire e del complesso delle attività da sviluppare.

È stata, pertanto, effettuata un'accurata indagine dei processi produttivi, al fine di riallineare gli stessi allo *standard* ottimale individuato dai compiti istituzionali e dai programmi annuali in coerenza con il modello organizzativo, ed un'analisi delle professionalità adibite al processo produttivo per verificare la funzionalità della distribuzione quali/quantitativa delle risorse umane. Tutto ciò è stato predisposto attraverso:

- a) *l'analisi dei processi produttivi allo stato attuale che ha coinvolto il personale attraverso la partecipazione al programma di formazione per la gestione dei sistemi dell'Information Technology di cui l'Agenzia si è dotata per applicare compiutamente il Codice di amministrazione digitale;*
- b) *il tendenziale riallineamento del processo verso lo standard ottimale individuato dai compiti istituzionali e dai programmi annuali, tendendo ad individuare e misurare le problematiche per evidenziare eventuali criticità;*
- c) *l'analisi delle professionalità adibite al processo, per valutare se le risorse umane siano adeguate alla propria attitudine ed alle competenze per le prestazioni lavorative assegnate;*
- d) *la verifica della funzionalità della distribuzione quali/quantitativa delle risorse umane in considerazione delle attività dell'Agenzia.*

Partendo dalle suddette analisi, la programmazione triennale proposta tiene conto delle unità di personale di cui l'Agenzia ha bisogno ricorrendo all'attuazione di un piano assunzionale:

- per garantire una equilibrata presenza delle risorse umane necessarie all'espletamento delle proprie attività istituzionali;
- per l'ampliamento e lo sviluppo delle attività, già svolte dagli estinti enti turistici regionali, in una nuova logica di sistema;
- per il supporto tecnico nelle operazioni di *marketing* nei paesi europei, nei paesi arabi, in Russia, in Giappone, in Cina, negli Stati Uniti d'America, in Canada e in Australia;
- per l'attività di ricerca, programmazione e progettazione di bandi finalizzati allo sviluppo turistico svolta anche in collaborazione con istituzioni nazionali ed internazionali;
- per l'assolvimento di compiti e funzioni previste da norme speciali emanate in relazione a specifiche emergenze sanitarie (*Covid-19*) nel settore del turismo;
- per lo sviluppo di nuove attività, soprattutto nei particolari settori quali la sicurezza, l'accoglienza e l'informazione, il benessere, la difesa dell'ambiente e la tutela del paesaggio;





- per una diffusa e ampia comunicazione *off-line* e *on-line* attraverso i molteplici *devices* sempre più diffusi tra la popolazione mondiale;
- per mantenere e migliorare la fruibilità dei beni che la Regione Campania ha affidato all'Agenzia con la delibera di Giunta n. 499/2021 (*complesso speleologico marino della Grotta dello Smeraldo e Sentiero delle Ninfe, Giardini del Vescovo di Ravello, Antiquarium di Palinuro e gli immobili adibiti a sedi operative di Salerno, Benevento, Pozzuoli, Castellammare di Stabia, etc.*);
- per la gestione della piattaforma di *Destination management system* (DMS) e del portale turistico regionale;
- per garantire un adeguato sostegno tecnico, amministrativo ed informatico a tutte le aree e agli uffici dell'ente, con l'obiettivo di rendere più funzionale l'attività di supporto complessivamente intesa per il conseguimento degli obiettivi riferiti alle attività istituzionali e progettuali a medio e lungo termine.

La pandemia, determinata dal *Covid-19*, ha innescato una crisi senza precedenti nell'economia del turismo, dovuta all'immediato e forte *shock* che ha investito tutti i settori produttivi.

Questa fase delicata ha comportato un rimodellamento incessante degli obiettivi e delle strategie, per ricostruire l'immagine delle destinazioni turistiche, per ristabilire la fiducia dei viaggiatori e stimolare la domanda attraverso nuove programmazioni.

Queste azioni determinano la necessità di dover riconsiderare anche l'organizzazione delle risorse umane dell'Agenzia e rivedere il modello di integrazione con gli attori istituzionali e con gli imprenditori di filiera delle imprese che operano nel settore turistico.

Per facilitare il conseguimento dei suddetti obiettivi occorrerà:

- costituire gruppi di progetto interdisciplinari per approntare soluzioni a questioni ad alto contenuto di innovazione e gestire processi di miglioramento anche attraverso l'acquisizione di nuove e specifiche figure professionali nel settore della comunicazione, nella gestione del portale e della DMS;
- sviluppare la capacità di intercettare risorse finanziarie esterne attraverso esperti che abbiano competenze per presentare progetti ai bandi finanziati con risorse comunitarie, statali e regionali;
- razionalizzare la gestione amministrativa, semplificando le procedure al fine di fornire un servizio qualificato, adeguato alle dinamiche evolutive del turismo a livello globale.

Le linee strategiche e le attività definite nel piano triennale dei fabbisogni del personale, atteso il loro forte carattere innovativo, renderanno necessaria l'acquisizione di figure di elevato profilo e di professionalità specifiche.

In tal senso, l'integrazione e il coordinamento tra visione strategica, piano della *performance* e piano di fabbisogno del personale, rappresentano gli elementi del processo di riorganizzazione delle risorse umane all'interno dell'Agenzia.

Ciò determina un'attenta programmazione dei processi di reclutamento, tagliati sulle reali ed effettive carenze, al fine di garantire la coerenza e l'integrazione tra contesto ambientale, strategia,

programmazione, modello organizzativo e forza lavoro dell'Agenzia.

Pertanto, il presente PTFP è elaborato in armonia con i seguenti obiettivi:

- *sviluppo e consolidamento dei meccanismi operativi e controllo dei sistemi connessi alla gestione strategica delle risorse umane, prevedendo strumenti formativi per incentivare la crescita del capitale intellettuale;*
- *individuazione di attività progettuali a cui tendere e su cui impegnare i dirigenti ed il personale per la crescita dell'economia collegata al turismo in Campania;*
- *assunzioni di nuove figure professionali con specifiche competenze per ricoprire ruoli e svolgere funzioni sempre più adeguate alle nuove e dinamiche esigenze produttive nel comparto turistico.*

Il PTFP è conforme alle vigenti linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale in quanto:

- *prevede l'assunzione di figure specialistiche con profili anche innovativi;*
- *non segue la logica della mera sostituzione del personale cessato;*
- *è orientato all'attuazione degli obiettivi specifici dell'ente;*
- *è caratterizzato da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e competenze professionali;*
- *rispetta i limiti di spesa al momento vigenti ed utilizza lo strumento delle assunzioni flessibili per far fronte ad esigenze temporanee di carattere straordinario.*

Le linee di indirizzo suggeriscono un'attenta attività di analisi qualitativa, riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni amministrazione.

In questa ottica il concetto di dotazione organica, costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima di € 5.492.500,00, che non viene valicata e rispetta i tetti previsti dalla normativa vigente.

All'interno di questi limiti la declinazione delle categorie, dei profili e delle professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale che si muove nell'ambito della dotazione organica approvata dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 618 del 4 dicembre 2019 che, seppur non rigida ai fini della logica di mera copertura di posti vacanti, costituisce un valido punto di riferimento per la verifica della spesa sostenibile.

La consistente *vacatio* di posti in organico, illustrata nelle tabelle precedenti, che ha sensibilmente inciso sul *turn over*, rendono indispensabile elaborare politiche assunzionali volte ad assicurare cospicue immissioni di nuove unità nei ruoli dell'Agenzia.

L'attuale carenza di personale sarà, peraltro, destinata ad aggravarsi nel breve e medio periodo in ragione dell'elevata età media del personale attualmente in servizio.

A tal fine, con il preciso intento di arginare problemi organizzativi derivanti dalla difficoltà di assolvere puntualmente ai compiti istituzionali, si intende procedere ad indire procedure concorsuali per nuove assunzioni già a partire dall'anno 2022.

Il piano del fabbisogno utilizzerà la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni degli esercizi

precedenti, fatti salvi i vincoli derivanti dalle previsioni di bilancio.

Si opererà non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'ente e per l'ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione.

## 2. PIANO ASSUNZIONALE

Il piano delle assunzioni evidenzia, oltre alle immissioni di nuovo personale in organico, anche le tipologie di rapporto di lavoro flessibile di cui si prevede di avvalersi nei limiti del tetto di spesa potenziale massima riportata in bilancio.

Uno degli obiettivi prioritari del presente PTFP è prevedere nuove figure professionali, con competenze specialistiche, per realizzare un modello di *governance* capace di rinnovare i processi organizzativi per far fronte alle dinamiche evolutive che, negli ultimi anni, hanno determinato una profonda trasformazione del settore turistico, cui afferiscono le attività dell'ente.

Infatti, si va sempre più configurando una nuova frontiera del lavoro nel turismo contraddistinta da *standard* protesi verso una digitalizzazione delle attività e dei modelli organizzativi.

La conoscenza di nuovi sistemi informatici, di *software* specifici, di piattaforme operative, di *dashboard*, di strategie di *marketing* e di comunicazione, delle lingue straniere più diffuse, non è più procrastinabile per un'Agenzia del turismo che tutti i giorni è tenuta a confrontarsi con realtà internazionali e a dare risposte immediate e convincenti agli attori del settore ed è chiamata a svolgere le attività di interesse regionale in materia di promozione del turismo secondo gli atti di indirizzo e di programmazione definiti dalla Regione.

Ed invero, l'art. 2 della Legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i., rubricata "*Organizzazione del sistema turistico in Campania*" individua, tra le finalità sottese all'attività dell'Agenzia, il rafforzamento strutturale e competitivo dell'offerta turistica regionale attraverso il miglioramento della qualità dei servizi turistici oltre a favorire lo sviluppo di tecnologie innovative dell'informazione e della comunicazione nella fruizione delle attrazioni delle destinazioni e nella garanzia di un'efficace assistenza globale al turista.

La partecipazione a fiere ed eventi turistici di portata internazionale rendono, pertanto, necessaria la realizzazione e lo sviluppo di progetti promozionali e di comunicazione tramite l'ausilio di nuovi mezzi tecnologici che permettano di accrescere la visibilità della Campania nei contesti internazionali.

L'Agenzia cura, inoltre, le attività di informazione ed accoglienza turistica attraverso gli *info-point*, denominati "*Servizi di informazione ed accoglienza turistica*" (SIAT).

La nuova *governance* del turismo regionale, attraverso l'Agenzia, si appresta ad assicurare risultati nel lungo periodo e punta ad esaltare le competenze del nuovo ente come collettore di sinergie al centro di una rete di programmi che ha bisogno di essere armonizzata ed orientata da una visione strategica. In questa logica articolata e complessa, l'Agenzia ha individuato le assunzioni che

riguardano le seguenti unità professionali, la cui spesa graverà sui *budget* assunzionali maturati e nei limiti delle risorse di bilancio:

N. 10 FUNZIONARI INQUADRATI NELLA CATEGORIA D, di cui:

- n.2 esperti con competenze giuridiche con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese;
- n.1 esperto in predisposizione, programmazione e gestione di progetti finanziati con fondi comunitari, statali e regionali, con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere;
- n.1 esperto in rendicontazione di progetti finanziati con fondi comunitari, statali e regionali con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere;
- n. 2 esperti per la gestione della piattaforma di *e-procurement* con competenze giuridiche ed economiche nel settore degli appalti pubblici;
- n. 1 tecnico (ingegnere/architetto) per la gestione del patrimonio immobiliare e per la progettazione di allestimenti;
- n.1 redattore per la gestione del portale ed anche con funzioni di addetto stampa, con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere;
- n.1 esperto per la gestione della DMS (*Document management system*), con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere;
- n. 1 esperto in lingue straniere con funzioni di interprete e traduttore.

N. 12 ISTRUTTORI INQUADRATI NELLA CATEGORIA C, di cui:

- n. 6 unità con competenze in ambito amministrativo e adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese;
- n. 2 unità con competenze in ambito economico-finanziario e adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese;
- n. 4 unità con competenze in ambito tecnico, con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese.

La spesa prevista per il citato piano assunzionale (n. 10 funzionari di categoria D e n. 12 istruttori di categoria C) ammonta, oneri riflessi inclusi, a 739.483,73 euro, di cui: € 32.346,28 per ciascuna unità di categoria C, e € 35.135,84 per ciascuna unità di categoria D.

L'assunzione è programmata per l'anno 2023.

### 3. PROGRESSIONI VERTICALI DEL PERSONALE DI RUOLO

Nell'anno 2022 l'ente ha attivato e portato a compimento le procedure selettive, riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore e previste nel Piano dei fabbisogni di personale approvato per il triennio 2021-2023.

A tal fine si è tenuto conto della disposizione di cui all'art.22, comma 15, del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75 *es.m.i.* come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, che ha previsto tali procedure per il triennio 2020/2022, purché nel limite delle capacità assunzionali e rientranti nel

medesimo *budget*, per un numero di posti massimo del 30% di quelli di pari inquadramento previsti per i concorsi, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Pertanto, nuove procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore, se consentite dalla normativa in materia *pro tempore* vigente, potranno essere programmate con il *Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025*, da adottarsi, in uno con il *Piano integrato di attività e organizzazione*, entro il 31 gennaio 2023.

#### 4. INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA DISABILITÀ

L'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., rubricata "Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva", testualmente recita: "1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; [...]"

Con decreto ministeriale del 6 febbraio 2018 è stata costituita presso il Dipartimento della Funzione Pubblica la Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, che ha tra i suoi compiti principali l'elaborazione di piani e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., l'effettuazione di monitoraggi sul rispetto dei vincoli, la verifica dello stato di attuazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno alla disabilità da parte dei datori pubblici oltre alla condivisione con le amministrazioni pubbliche di proposte e iniziative volte alla valorizzazione delle capacità dei lavoratori disabili nei luoghi di lavoro.

L'Agenzia, nel rispetto della copertura d'obbligo ex Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., ha programmato le assunzioni, già per il triennio 2021-2023, dei soggetti con disabilità per una quota di riserva pari al 7% del personale effettivamente in servizio. La quota di riserva dei soggetti normodotati appartenenti alle categorie protette (*vittime di lavoro, del servizio, della criminalità e del dovere*) è pari ad un'unità per i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti.

#### RISPETTO DELLE QUOTE DI RISERVA EX LEGGE N. 68/1999

PERSONALE	UNITÀ AL 31.12.2021	CAPACITÀ ASSUNZIONALE ANNO 2022	CAPACITÀ ASSUNZIONALE ANNO 2023	POSTI QUOTE DI RISERVA
DIPENDENTI IN SERVIZIO	51			
DIPENDENTI DISABILI IN SERVIZIO	1			
7% QUOTA DISABILI SU 51 DIPENDENTI (ART. 3, COMMA 1, LETT. A)	4	3	0	3



QUOTA SOGGETTI NORMODOTATI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE (ART. 18, COMMA 2)	1	0	1	1
POSTI QUOTE DI RISERVA DA ASSUMERE NEL TRIENNIO 2022/2024				4

La spesa prevista per l'assunzione di n. 3 unità ex Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., da inquadrare nella categoria C, ammonta a totali € 97.038,83, compresi gli oneri riflessi. L'assunzione, già prevista nel precedente PTFP 2021-2023, è programmata per l'anno 2023. Secondo la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011, non vanno computate nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla citata Legge n. 68/1999 e s.m.i.

### 5. CONTRATTI FLESSIBILI ANNO 2022

I compiti istituzionali affidati all'Agenzia CAMPANIA TURISMO ex art. 15 Legge regionale 08 agosto 2014, n. 18 e s.m.i.e in virtù delle norme statutarie, determinano un carico di lavoro non sostenibile, allo stato, dall'attuale contingente del personale di ruolo dell'ente che, a fronte dei 96 posti previsti nella dotazione organica, risulta ridotto a 51 dipendenti alla data del primo gennaio 2022, prevedendo una progressiva riduzione numerica, causa i pensionamenti, fino a un totale di 43 dipendenti alla data del 31.12.2022

È di tutta evidenza che lo "scoperto" determinato nella dotazione organica, pari a 45 posti vacanti al primo gennaio 2022 e via via crescendo, condiziona la produttività dell'ente rendendo gravoso l'assolvimento dei compiti istituzionali e delle attività straordinarie che la Regione affida all'Agenzia quale ente strumentale.

Pertanto, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali per le programmate assunzioni, è necessario fare ricorso alla somministrazione di lavoro interinale per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e garantire il corretto svolgimento delle attività istituzionali dell'Agenzia.

L'art.36 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i. al comma 2 prevede che: *"le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche"*.

A mente dell'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, rubricato "Numero complessivo di contratti a tempo determinato": *"1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora*



esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”.

L'art. 50, comma 3, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali, siglato il 21 maggio 2018, conferma la suddetta soglia del 20%.

Pertanto, il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro viene contenuto nel limite del 20% dei dipendenti di ruolo.

Non rientrano in tale limite percentuale i contratti stipulati per l'esecuzione di progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati e negli altri casi individuati al comma 4, dell'art. 50 del C.C.N.L. vigente per il personale del comparto Funzioni locali, elencati nel successivo paragrafo

#### PIANO ANNUALE 2022 DEI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO INTERINALE

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE CALCOLATA NEL LIMITE DEL 20% SULL'EFFETTIVO NUMERO DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2021 (EX ART. 23 DEL D.LGS. N.81/2015)	DI QUOTA	ATTIVITÀ E MANSIONI	PERIODO DI UTILIZZO	COSTO MEDIO MENSILE PER UNITÀ LAVORATIVA PER UNITÀ LAVORATIVA	TOTALE SPESA ANNUA 2022
N. UNITÀ			N. MESI	CATEGORIA C	
10		ADDETTI AL SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI SEGRETERIA, AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ E RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI	12	4.100,00	492.000,00
					492.000,00

#### PERSONALE CON CONTRATTI FLESSIBILI SU PROGETTI STRAORDINARI PER IL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI ACCOGLIENZA E INFORMAZIONI TURISTICHE PRESSO GLI INFO-POINT

L'art. 3 della legge regionale 08 agosto 2014, n. 18 e s.m.i., stabilisce che la Regione esercita le competenze in materia di turismo, provvedendo, tra l'altro alla: *“istituzione, la regolamentazione ed il coordinamento dei servizi di informazione e di accoglienza turistica, di seguito denominati SIAT, in collaborazione, se presenti, con le associazioni di categoria degli operatori turistici maggiormente rappresentative a livello nazionale”*.

Al successivo art. 15 della citata legge regionale, rubricato *“Servizi di informazione ed accoglienza turistica”*, si legge testualmente: *“1. I SIAT svolgono le attività di informazione e di accoglienza turistica, assicurando i seguenti servizi essenziali:*

- a) le informazioni e la distribuzione di materiale promozionale;

- b) le informazioni sull'organizzazione dei servizi, sulla disponibilità ricettiva e sulla ristorazione;
- c) le informazioni sull'offerta di servizi turistici, di itinerari di visita e di escursioni personalizzate;
- d) la collaborazione alla raccolta e alla trasmissione dei dati richiesti dai PTL, dagli enti pubblici territoriali e dalla Regione;
- e) l'assistenza del turista per i servizi turistici locali.

2. Per assicurare i servizi previsti dal comma 1, la Regione promuove l'informatizzazione dei SIAT.

3. I SIAT sono organizzati e coordinati dall'agenzia con la collaborazione dei Comuni, delle associazioni pro loco, dei PTL e delle associazioni del settore turistico.

All'art. 4, punto 2 - lettera l), dello statuto è stabilito che l'Agenzia: "organizza e coordina i Servizi di informazione ed accoglienza turistica, con la collaborazione dei comuni, delle associazioni pro loco, dei Poli Turistici Locali e delle associazioni del settore turistico ai sensi dell'art. 26 della legge regionale n.18/2014".

L'Agenzia, per assicurare detti servizi, impiega il proprio personale di ruolo con le specifiche competenze acquisite. Detto personale è palesemente insufficiente in termini numerici a garantire il funzionamento dei SIAT sul territorio regionale, soprattutto nelle località di maggiore e costante flusso turistico come la città di Napoli, le isole di Capri, Ischia e Procida, la città Salerno e provincia, la città di Caserta, la Penisola Sorrentino - Amalfitana.

Per far fronte a questa difficoltà, l'Agenzia si è fatta promotrice di un progetto di riorganizzazione della rete dei servizi di informazione e accoglienza turistica che prevede una trasformazione degli *info-point* tradizionali al fine di maggiormente qualificare l'attività di accoglienza.

Per l'espletamento di tale attività è necessario far ricorso alla somministrazione di lavoratori interinali, da impiegare nel periodo di maggiore concentrazione dei flussi turistici, per una spesa complessiva di € 344.400,00.

Tale spesa trova copertura sugli stanziamenti di bilancio previsti al macro aggregato 101, capitolo 11040, individuati nel piano dei conti finanziario con la codifica 1.01.01.01.006.

L'applicazione dei contratti di somministrazione per la realizzazione dei servizi di informazioni e accoglienza turistica rientra nelle fattispecie di cui al comma 4, dell'art. 50 del C.C.N.L. vigente per il personale del comparto Funzioni locali:

"4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed



educativo degli enti locali;

e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione".

25

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	ATTIVITÀ E MANSIONI	PERIODO DI UTILIZZO	COSTO MEDIO PER UNITÀ	TOTALE SPESA ANNUA 2022
N. UNITÀ		N. MESI	CATEGORIA C	
12	ADDETTI ALLE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA	7	4.100,00	344.400,00
TOTALE				344.400,00

PERSONALE CON CONTRATTI FLESSIBILI PER L'ASSUNZIONE A CARATTERE STAGIONALE DI MOZZI TRAGHETTATORI E GUIDE TURISTICHE PER IL COMPLESSO SPELEOLOGICO MARINO, DENOMINATO "GROTTA DELLO SMERALDO E SENTIERO DELLE NINFE".

Con delibera n. 499/2021, la Giunta Regionale ha affidato all'Agenzia il complesso speleologico marino denominato "Grotta dello Smeraldo e Sentiero delle Ninfe" e, pertanto, l'ente ha assunto la responsabilità della gestione e della valorizzazione del bene con conseguente onere di assicurare la fruibilità dello stesso da parte del pubblico. Nel periodo di alta stagione turistica, il personale di ruolo, composto da n. 2 unità con la qualifica di mozzi traghettatori, è palesemente insufficiente a garantire l'apertura del sito tutti i giorni per consentire la visita ai turisti.

Pertanto, è necessario fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro per il profilo di mozzi traghettatori contenendo la spesa nel limite massimo di € 57.400,00, come evidenziato nella tabella seguente:

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	ATTIVITÀ E MANSIONI	PERIODO DI UTILIZZO	COSTO MEDIO PER UNITÀ	TOTALE SPESA ANNUA 2022
N. UNITÀ		N. MESI	CATEGORIA C	
2	ADDETTI ALLA GUIDA DELLE ZATTERE	7	4.100,00	57.400,00
TOTALE				57.400,00

## 6. PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce nel programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. La principale componente del programma NGEU è il dispositivo per la ripresa e resilienza (*Recovery and Resilience Facility*, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026.

Il PNRR, presentato dall'Italia, prevede investimenti e un coerente pacchetto di riforme, in cui sono allocate risorse finanziate attraverso il dispositivo per la ripresa e la resilienza e il Fondo complementare, istituito con il decreto legge n.59 del 6 maggio 2021 convertito con modificazioni dalla legge 1 luglio 2021, n. 101.

Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: *digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale*.

Si tratta di un intervento che intende contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, ed accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale.

Tra le sei missioni del Piano rientra il progetto di: "*Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura*" con l'obiettivo di promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, ed investire in due settori chiave per l'Italia: TURISMO E CULTURA.

Le misure riguarderanno:

- *la valorizzazione dei luoghi storici e culturali migliorandone sicurezza e accessibilità e rinnovando l'offerta delle strutture turistico-ricettive;*
- *la creazione di un Polo del turismo digitale, accessibile attraverso una piattaforma web dedicata, che permetta all'intero ecosistema turistico di valorizzare, integrare e promuovere la propria offerta. L'investimento finanzia l'infrastruttura digitale, i modelli di intelligenza artificiale per l'analisi dei dati e i servizi digitali di base per le imprese turistiche;*
- *l'incremento della qualità dell'ospitalità e il potenziamento del turismo sostenibile, privilegiando fonti rinnovabili a minor consumo di energia rinnovando le strutture alberghiere.*

L'investimento mira a sostenere lo sviluppo economico e sociale dei tanti piccoli borghi italiani, centri storici che offrono un enorme potenziale grazie al patrimonio culturale, alla storia e alle tradizioni che li caratterizzano. Verrà sviluppato un modello per orientare il turismo verso luoghi meno conosciuti che arricchiranno l'offerta turistica del Paese Italia.

Il decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici degli enti interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

In particolare, la predetta norma, all'art. 9, comma 18-bis, innova in modo significativo l'articolo 1 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.

113, che ha previsto la possibilità per le amministrazioni pubbliche, titolari di interventi previsti nel PNRR, di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Con circolare n. 4 del 18 gennaio 2022, ad oggetto “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 - Indicazioni attuative*”, il Ministero dell’Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria dello Stato-Servizio Centrale per il PNRR ha chiarito l’ambito di applicazione della disciplina che stabilisce le condizioni per il riconoscimento, nell’ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all’attuazione dei singoli progetti e fornire indicazioni puntuali per il relativo rispetto da parte delle amministrazioni interessate ed in adempimento a quanto previsto al comma 1 dell’art. 1 del decreto-legge n. 80 del 2021.

Pertanto, l’Agenzia si riserva di programmare le assunzioni per profili professionali di alta specializzazione finalizzati alla realizzazione degli interventi per sostenere l’innovazione nel sistema “*Turismo*” della Regione Campania nel triennio 2022-2023.

Il costo del personale, derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva l’incidenza della spesa sulle entrate correnti in attuazione dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019 e, di conseguenza, non va a comprimere la capacità assunzionale programmata.

L’Agenzia potrà valorizzare l’esperienza maturata dal personale impiegato a tempo determinato per l’attuazione del PNRR, attraverso la previsione di quote di riserva, pari al 40%, destinate al personale che, alla data di pubblicazione del bando di concorso, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi, in attuazione di quanto previsto dall’art. 1, comma 3, del citato decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

#### ➤ OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL’ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

L’ente si prefigge il raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa anche attraverso processi di trasformazione dell’allocazione storica delle risorse umane.

A tal fine, sono previste le seguenti misure:

a) *modifica della distribuzione del personale all’interno degli uffici incardinati nelle diverse aree funzionali dell’ente;*

b) *modifica del personale in termini di livello o di inquadramento, attraverso procedure selettive interne da attivare nel rispetto delle vigenti normative contrattuali e di settore;*

#### ➤ STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Ai fini dell’acquisizione delle competenze necessarie, l’ente individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni, con riferimento ai contingenti ed ai profili professionali, attraverso il ricorso a:

a) *soluzioni interne all’amministrazione;*

- b) mobilità interna tra gli uffici;
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;
- d) riqualificazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento;
- e) job enlargement (ampliamento delle mansioni) attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA, comandi e distacchi;
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi.

➤ **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Ai fini della formazione del personale, l'ente individua:

- a) le priorità strategiche, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per livello organizzativo e filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, anche attraverso politiche di permessi per il diritto allo studio;
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale inteso come strumento di sviluppo.

Per quanto attiene la programmazione e la gestione delle attività formative, vengono proposti ai dipendenti corsi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, sicurezza sul lavoro, normativa privacy e codice degli appalti. Si rinvia al Programma triennale della prevenzione della corruzione 2022-2024 e al Piano triennale della performance 2022-2024, sopra citati.

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vanno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione indipendente dell'Agenzia.

Napoli, li 24 ottobre 2022

IL DIRETTORE GENERALE

LUIGI RAIA