

## Sommario

Aspetti di carattere generale .....	2
Introduzione .....	2
Contenuto .....	3
La revisione degli assetti organizzativi .....	8
Processi di mobilità .....	9
Assetto organizzativo .....	10
Attività .....	10
Strutture organizzative .....	12
Dotazione organica attuale per categoria contrattuale.....	14
Disposizioni per la stesura del Piano dei Fabbisogni del Personale.....	16
Verifica delle eccedenze di personale.....	17
Fabbisogno di personale .....	18
Rilevazioni sulla carenza di personale.....	18
Costi del personale per categoria contrattuale.....	19
Il piano di reclutamento per il triennio 2024-2026 .....	21
La normativa di riferimento .....	21
Personale a tempo indeterminato .....	22
Personale distaccato da altri Enti.....	23
Stabilizzazioni (art. 20 D.Lgs. 75/2017 e s.m.i.) .....	23
Fabbisogno del personale necessario alla struttura definitiva.....	25
Costo del Piano assunzionale.....	27
Verifica dei limiti di spesa .....	29
Conclusioni.....	30
Indice delle tabelle .....	32

## Aspetti di carattere generale

### Introduzione

Il presente documento individua il fabbisogno di personale dell'Agenzia Regionale di Protezione Civile Regione Abruzzo (di seguito Agenzia) e la programmazione del relativo reclutamento per il triennio 2024-2026.

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

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

Il presente Piano non può, pertanto, non considerare il dettato normativo che di fatto rende lo stesso condizionato dall'elemento contingente della volontà del personale di rimanere nei ruoli regionali.

## Contenuto

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

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

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

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

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

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

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

Infine, la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione nei limiti della spesa potenziale massima sostenibile imposta come vincolo dalla normativa vigente.

Alla luce di quanto detto, l'Agenzia definisce nel PTFP le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, prendendo atto che, ai sensi dell'art 23 della L.R. 14 febbraio 2024 n.6,

L'Agenzia è considerata di nuova istituzione e, pertanto, come da articolo 9, comma 36, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, *"limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica"*.

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

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

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

## La revisione degli assetti organizzativi

L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Inoltre, come detto, l'articolo 6, comma 1, del predetto decreto legislativo prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. Dal combinato disposto delle due previsioni si può dedurre che sarebbe limitativo per le amministrazioni considerare l'organizzazione come un assetto dato e non revisionabile. Tra l'altro se si partisse dall'organizzazione come elemento rigido da cui ricavare il PTFP, invertiremmo l'ordine logico



richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell'ottimizzazione delle risorse sopra richiamati e commettendo il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi. Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento all'organizzazione delle amministrazioni pubbliche. Tali criteri, desumibili dalle misure già previste dall'articolo 2, comma 10, del d.l. 95/2012, valgono ancora oggi e indirizzano le amministrazioni verso la:

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

## Processi di mobilità

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

## Assetto organizzativo

### Attività

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

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

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

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

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

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

## Strutture organizzative

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

- a. Il Direttore
- b. Il revisore legale

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

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

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

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

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

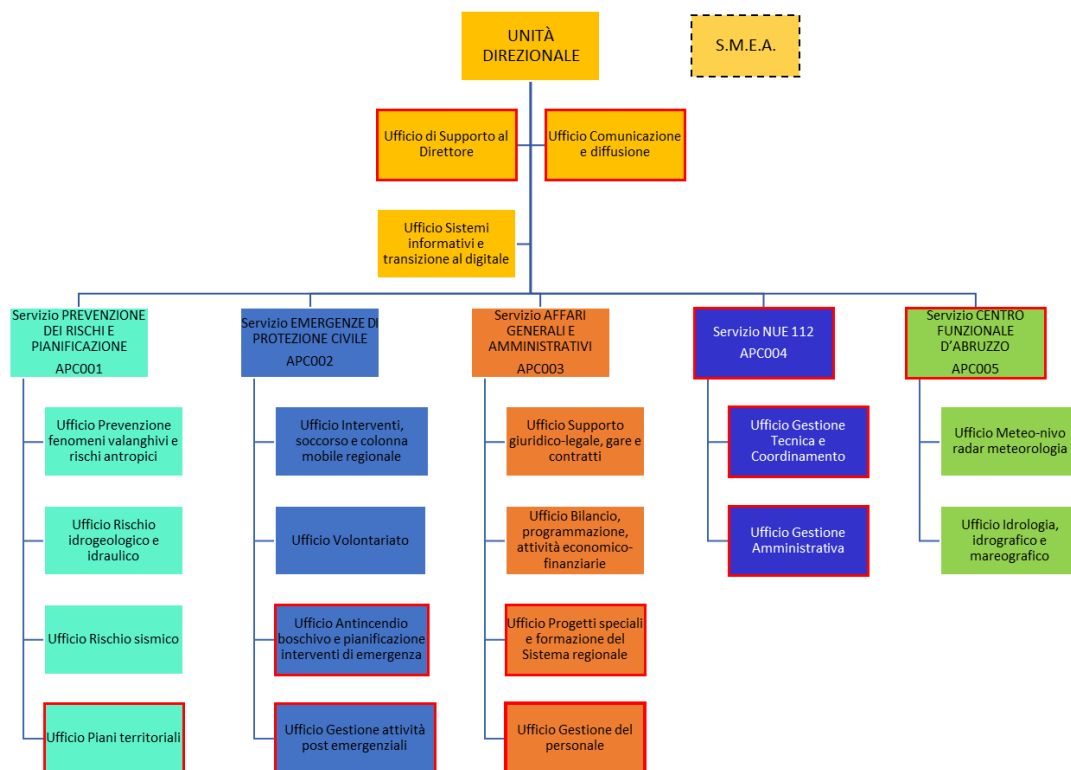


Figura 1 - Struttura organizzativa e funzionale dell'Agenzia regionale di Protezione Civile

## Dotazione organica attuale per categoria contrattuale

La dotazione iniziale di personale, ai sensi della L.R. 6/2024 art.23 comma 2, è composta dal personale già distaccato per effetto della deliberazione di Giunta regionale n. 822 del 13 dicembre 2021 (*Provvedimenti in merito all'operatività dell'Agenzia regionale di Protezione civile ex artt. 6 e 19 della Legge regionale Abruzzo n. 46 del 20.12.2019 e s.m.i.*).

### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	DIRETTORE	DIRIGENTI		Cat. D		Cat. C		Cat. B		TOTALE
		In servizio	Vacanti	In servizio	Vacanti	In servizio	Vacanti	In servizio	Vacanti	
<b>APC</b>	1			1		3		1		<b>6</b>
<b>APC001</b>		1		4		6		1		<b>12</b>
<b>APC002</b>			1	11		17		6		<b>35</b>
<b>APC003</b>			1	3		2				<b>6</b>
<b>APC004</b>			1							<b>1</b>
<b>APC005</b>			1							<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>61</b>

RIEPILOGO	In servizio	Vacanti	TOTALE
DIRETTORE	1	0	1
DIRIGENTI	1	4	5
Cat. D	19	0	19
Cat. C	28	0	28
Cat. B	8	0	8
<b>TOTALE</b>	<b>57</b>	<b>4</b>	<b>61</b>

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

- n. 1 cat. D in aspettativa
- n. 1 cat. D, n. 1 cat. C, n. 2 cat. B in comando presso altri Enti
- n.1 cat. D in comando da altri Enti

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

Al personale sopra descritto vanno ad aggiungersi n.18 unità di personale a tempo determinato assunto ai sensi della L. 178/2020 comma 701 per l'attuazione degli investimenti concernenti il dissesto idrogeologico (i cui costi sono etero finanziati da fondi nazionali) e n.1 unità di personale distaccati presso l'Agenzia da altro Ente.

Di seguito le tabelle riepilogative relative al personale in servizio per categorie contrattuali.

<b>Tabella A</b>	
<b>Qualifiche direttoriali</b>	Unità in servizio
DIRETTORE	1
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

<b>Tabella B</b>		
<b>Qualifiche dirigenziali a tempo indeterminato</b>	Unità in servizio	Posizioni vacanti
DIRIGENTI	1	4
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

<b>Tabella C</b>		
<b>Qualifiche non dirigenziali a tempo indeterminato</b>	Dotazione organica	Posizioni vacanti
Categoria D	17	
Categoria C	27	
Categoria B	6	
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>0</b>

<b>Tabella D</b>		
<b>Qualifiche non dirigenziali a tempo indeterminato in comando/distacco</b>	Presso altri Enti	Da altri Enti
Categoria D	1	1
Categoria C	1	
Categoria B	2	
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

<b>Tabella E</b>	
<b>Qualifiche non dirigenziali a tempo determinato (etero finanziati con fondi statali)</b>	In servizio
Categoria D	2
Categoria C	16
Categoria B	
<b>Totale</b>	<b>18</b>

## Disposizioni per la stesura del Piano dei Fabbisogni del Personale

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

- l'art.23, comma 2 della L.R. 14/02/2024 n.6 che dispone "*(...omissis...) il personale già distaccato per effetto della deliberazione di Giunta regionale n. 822 del 13 dicembre 2021 è inquadrato nei ruoli dell'Agenzia (...omissis...). L'Agenzia succede nei rapporti di lavoro con il personale di cui al precedente capoverso, alle condizioni economiche e normative esistenti al momento dell'inquadramento ed i dipendenti mantengono i diritti antecedentemente maturati*"
- l'art. 6, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.: "*Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*";
- il paragrafo 2.1, pag. 11 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche": "*Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.*
- l'articolo 9, comma 36, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2011 "*limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica*".



## Verifica delle eccedenze di personale

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

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o 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.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis");

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere, a seguito di colloqui con i responsabili dei Servizi afferenti all'Agenzia, si è constatato che nella vigente dotazione organica del personale assegnato in distacco all'Agenzia, non emergono situazioni di eccedenza di personale anzi si rileva la carenza di specifiche professionalità che possano garantire l'attuazione degli obiettivi strategici dell'Agenzia.

## Fabbisogno di personale

### Rilevazioni sulla carenza di personale

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

Si rappresenta anche che ai sensi dell'art. 23 comma 1 lettera "f" della L.R. 14 febbraio 2024 n.6 (Disposizioni in materia di protezione civile e modifiche alla l.r. 46/2019) *"Entro 30 giorni dall'approvazione della dotazione organica nonché del Piano triennale del fabbisogno di personale, il Direttore dell'Agenzia, d'intesa con il Dipartimento Risorse della Giunta regionale, avvia la procedura per l'inquadramento del personale secondo le previsioni di cui al comma 2. Dell'avvio della procedura ne viene data comunicazione al personale interessato il quale, entro e non oltre 20 giorni, può comunicare la propria volontà di rimanere nei ruoli regionali; in quest'ultimo caso il personale è assegnato presso le*

*sedi ubicate nel territorio in cui prestava servizio presso l'Agenzia. Decorso inutilmente il predetto termine, il personale è sottoposto alla procedura di inquadramento nei ruoli dell'Agenzia."*

Alla luce di quanto sopra, pur partendo dall'ultima dotazione organica adottata per il calcolo della capacità assunzionale dell'Agenzia, l'effettivo iniziale contingente di personale potrebbe essere inferiore rispetto a quello attualmente in servizio.

C'è inoltre da segnalare che alcune posizioni della pianta organica risultano attualmente vacanti e le cessazioni dal servizio che interverranno nel 2024 determineranno un'ulteriore carenza di 1 (una) unità di personale di categoria D e di 1 (una) unità di personale di categoria C.

Infine, l'attivazione e la gestione del Numero Unico europeo di Emergenza (NUE 1-1-2) attribuita all'Agenzia ai sensi della lettera j-bis), comma 3, articolo 2, della L.R. 46/2019 rappresenta una ulteriore onerosa attività che necessita di una adeguata struttura che ne governi il funzionamento continuo H24, dotando il servizio del personale necessario al coordinamento e alla gestione della Centrale Unica di Risposta atteso che la L.R. 6/2024 all'art.23 comma 8 prevede che *"Le nuove funzioni assegnate all'Agenzia relative alla gestione del numero unico di emergenza (NUE) sono esercitate solo all'esito dell'adeguamento della dotazione organica ai sensi del comma 4"*.

## Costi del personale per categoria contrattuale

Il computo del costo della dotazione organica viene calcolato sulla base del costo sostenuto per il personale in servizio presso l'Agenzia già distaccato per effetto della deliberazione di Giunta regionale n. 822 del 13 dicembre 2021. A tale scopo, il Servizio Personale - DPB011 del Dipartimento Risorse ha trasmesso, con nota prot. 0362831 del 17.09.2024, il prospetto dei costi suddivisi per categoria contrattuale e fascia economica, comprensivi del salario accessorio, relativi al personale attualmente in servizio presso l'Agenzia regionale di Protezione Civile.

Nella tabella seguente viene riportato il costo dell'attuale dotazione organica.

**A. Personale a Tempo Indeterminato**

Categoria	Unità di personale	Tabellare+O.R. Irap (per unità)	Accessorio Stimato	O.R.+Irap (Accessorio)	Totale (per unità)	Inail	Totale
Area Operatore Esperti	4,00	28.518,80 €	€ 8.646,00	€ 3.049,70	40.214,50 €	315,12 €	162.118,48 €
Area Operatore Esperti - p.e. 3	1,00	30.700,23 €	€ 8.646,00	€ 3.049,70	42.395,93 €	332,21 €	42.728,14 €
Area Operatore Esperti - p.g. 3 - p.e. B	1,00	34.061,70 €	€ 8.646,00	€ 3.049,70	45.757,40 €	358,56 €	46.115,96 €
Area Istruttori	28,50	32.077,99 €	€ 9.049,00	€ 3.191,85	44.318,84 €	347,28 €	1.272.984,42 €
Area Istruttori - p.e. 2	1,00	33.432,73 €	€ 9.049,00	€ 3.191,85	45.673,58 €	357,90 €	46.031,48 €
Area Istruttori - p.e. 4	2,00	35.322,40 €	€ 9.049,00	€ 3.191,85	47.563,25 €	372,71 €	95.871,92 €
Area Istruttori - p.e. 6	1,00	37.569,48 €	€ 9.049,00	€ 3.191,85	49.810,33 €	390,31 €	50.200,64 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione	2,50	34.841,21 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	47.625,86 €	373,20 €	119.997,65 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione (PO media 12.500)	5,00	34.841,21 €	€ 15.625,00	€ 5.511,41	55.977,62 €	438,64 €	282.081,30 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.e. 2 (PO media 12-500)	2,00	37.147,78 €	€ 15.625,00	€ 5.511,41	58.284,19 €	456,72 €	117.481,82 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.e. 3	1,75	40.503,62 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	53.288,27 €	417,57 €	93.985,22 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.e. 3 (PO media 12.500)	1,00	40.503,62 €	€ 15.625,00	€ 5.511,41	61.640,03 €	488,01 €	62.123,04 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.e. 5	1,00	43.919,41 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	56.704,06 €	444,33 €	57.148,39 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.g. 3 - p.e. 5	1,00	44.181,44 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	56.966,09 €	446,39 €	57.412,48 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.g. 3 - p.e. 5 (PO media 12.500)	1,00	44.181,44 €	€ 15.625,00	€ 5.511,41	65.317,85 €	511,83 €	65.829,68 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.g. 3 - p.e. 7 (PO media 12.500)	1,00	49.487,25 €	€ 15.625,00	€ 5.511,41	70.623,66 €	553,41 €	71.177,07 €
Dirigente	1,00	65.651,03 €	€ 61.302,83	€ 21.623,35	148.577,21 €	1.164,25 €	149.741,46 €
Direttore	1,00	65.651,03 €	€ 70.415,33	€ 24.837,60	160.903,96 €	1.260,84 €	162.164,80 €
<b>Totale</b>	<b>56,75</b>						<b>2.955.193,95 €</b>

**B. Personale a Tempo Indeterminato vacante**

Categoria	Unità di personale	Tabellare+O.R. Irap (per unità)	Accessorio Stimato	O.R.+Irap (Accessorio)	Totale (per unità)	Inail	Totale
Dirigente	4	65.651,03 €	€ 61.302,83	€ 21.623,35	148.577,21 €	1.164,25 €	598.965,84 €
<b>Totale</b>	<b>4</b>						<b>598.965,84 €</b>

**C. Personale a Tempo Indeterminato in distacco da altri Enti**

Categoria	Unità di personale	Tabellare+O.R. Irap (per unità)	Accessorio Stimato	O.R.+Irap (Accessorio)	Totale (per unità)	Inail	Totale
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.g. 3 - p.e. 5	1	44.181,44 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	56.966,09 €	446,39 €	57.412,48 €
<b>Totale</b>	<b>1</b>						<b>57.412,48 €</b>

<b>Costo attuale del personale (A + B + C)</b>	<b>3.611.572,27 €</b>
--	-----------------------

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

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

**D. Personale a Tempo Determinato (etero finanziato con risorse nazionali a valere sulla L. 30 dicembre 2020 n.178, art.1, comma 701)**

Categoria	Unità di personale	Tabellare+O.R. Irap (per unità)	Accessorio Stimato	O.R.+Irap (Accessorio)	Totale (per unità)	Inail	Totale
Area Istruttori	16	32.077,99 €	€ 9.049,00	€ 3.191,85	44.318,84 €	347,28 €	714.657,92 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione	2	34.841,21 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	47.625,86 €	373,20 €	95.998,12 €
<b>Totale</b>	<b>18</b>						<b>810.656,04 €</b>

Tabella 3 - Costi etero finanziati del personale a tempo determinato

## Il piano di reclutamento per il triennio 2024-2026

### La normativa di riferimento

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

1. il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", con particolare e primario riferimento agli artt. 6 e 6-ter recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti l'*"organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"* e le *"linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale"*;
2. il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini"*;
3. il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i., recante *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, con particolare riferimento all'art. 20;
4. il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 con cui sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;
5. D.I. 78/2010, articolo 9, comma 36, convertito, con modificazioni, dalla l.122/2011 *"Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico"*;

6. Legge. n.68/99 Norme per il diritto al lavoro dei disabili.
7. Legge regionale 20 dicembre 2019, n. 46 *"Istituzione dell'Agenzia regionale di Protezione Civile ed ulteriori disposizioni in materia di protezione civile"*;
8. Legge regionale 14 febbraio 2024 n. 6 art 23 *"Disposizioni in materia di protezione civile e modifiche alla l.r. 46/2019"*;
9. Legge regionale 17 settembre 2024 n. 15 art.9 *"Trasferimento integrativo in favore dell'Agenzia regionale di Protezione Civile"*.

Oltre alla normativa di primario riferimento sopra citata, il presente Piano è redatto in conformità al vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni locali. L'ordinamento professionale e le azioni di reclutamento e valorizzazione a questo strettamente correlate nella redazione del presente Piano saranno oggetto di revisione e di specifico adeguamento a valle della conclusione della procedura per l'inquadramento del personale.

## Personale a tempo indeterminato

L'art. 23 della L.R. n. 6 del 14.02.2024 al comma 2 stabilisce che *"Al fine di realizzare la piena autonomia dell'Agenzia regionale di protezione civile e garantire la continuità amministrativa nonché la piena capacità operativa dello stesso, il personale già distaccato per effetto della deliberazione di Giunta regionale n. 822 del 13 dicembre 2021 (Provvedimenti in merito all'operatività dell'Agenzia regionale di Protezione civile ex artt. 6 e 19 della Legge regionale Abruzzo n. 46 del 20.12.2019 e s.m.i ) è inquadrato nei ruoli dell'Agenzia (...omissis...) il personale interessato (...omissis...) può comunicare la propria volontà di rimanere nei ruoli regionali; in quest'ultimo caso il personale è assegnato presso le sedi ubicate nel territorio in cui prestava servizio presso l'Agenzia."*

Il personale a tempo indeterminato attualmente distaccato presso l'Agenzia è complessivamente pari a n. 61 unità, comprensivo delle posizioni vacanti, ed il relativo costo è indicato in "Tabella 2 - Costo della dotazione organica dell'Agenzia per categoria contrattuale".

## Personale distaccato da altri Enti

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

Il personale a tempo indeterminato attualmente distaccato presso l'Agenzia da Altri Enti che potrà essere inquadrato nei ruoli dell'Agenzia è pari a n. 1 unità ed il relativo costo è indicato nella tabella seguente.

Personale a Tempo Indeterminato in distacco da altri Enti

Categoria	Unità di personale	Tabellare+O.R. Irap (per unità)	Accessorio Stimato	O.R.+Irap (Accessorio)	Totale (per unità)	Inail	Totale
Area Funzionari/Elevata quantificazione - p.g 3 - p.e. 5	1	44.181,44 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	56.966,09 €	446,39 €	57.412,48 €
<b>Totale</b>	<b>1</b>						<b>57.412,48 €</b>

Tabella 4 - Personale in distacco da altri Enti che transiterà in Agenzia ai sensi del comma 7, art. 23 della L.R. 6/2024

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

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

La L.R. 17/09/2024 n.15, art. 9 riconosce, ad integrazione delle dotazioni già previste dall'articolo 22 della legge regionale 20 dicembre 2019, n. 46 e dalle successive disposizioni in merito, un trasferimento ulteriore per la stabilizzazione del personale a tempo determinato assunte ai sensi dell'articolo 1, comma 701 della legge 30 dicembre 2020 n. 178.

Da una prima ricognizione dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 3 comma 5 del D.L. 22 aprile 2023, n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74 che matureranno almeno tre anni di servizio negli ultimi otto anni risultano complessivamente le seguenti unità di personale:

- n.11 unità di categoria C e n. 1 unità di categoria D nel 2024;
- n.5 unità di categoria C nel 2025;
- n.1 unità di categoria D nel 2026.

In questa versione del Piano è prevista la stabilizzazione di n.11 unità di personale di categoria C e n. 1 unità di categoria D ed il relativo costo è indicato nella tabella seguente.

**Stabilizzazioni Personale a Tempo Determinato assunto ai sensi della L. 30 dicembre 2020 n.178, art.1, comma 701**

Categoria	Unità di personale	Tabellare+O.R. Irap (per unità)	Accessorio Stimato	O.R.+Irap (Accessorio)	Totale (per unità)	Inail	Totale
Area Istruttori	11	32.077,99 €	€ 9.049,00	€ 3.191,85	44.318,84 €	347,28 €	461.327,32 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione	1	34.841,21 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	47.625,86 €	373,20 €	47.999,06 €
<b>Totale</b>	<b>12</b>						<b>539.326,38 €</b>

*Tabella 5 - Stabilizzazione del personale a tempo determinato*

Al fine di assicurare regolare continuità delle attività dell'Agenzia, nelle more dell'espletamento delle relative procedure di stabilizzazione, si intende prorogare, ai sensi del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, art. 20, comma 8, i contratti di lavoro del personale a tempo determinato in scadenza al 31 ottobre 2024. Di seguito viene riportato il prospetto riepilogativo dei costi.



Proroga contratti personale a Tempo Determinato assunto ai sensi della L. 30 dicembre 2020 n.178, art.1, comma 701

Categoria	Unità di personale	Tabellare+O.R. Irap (per unità)	Accessorio Stimato	O.R.+Irap (Accessorio)	Totale (per unità)	Inail	Totale
Area Istruttori	4	32.077,99 €	€ 9.049,00	€ 3.191,85	44.318,84 €	347,28 €	178.664,48 €
Area Funzionari/Elevata quantificazione	1	34.841,21 €	€ 9.451,00	€ 3.333,65	47.625,86 €	373,20 €	47.999,06 €
<b>Totale</b>	<b>5</b>						<b>226.663,54 €</b>

Tabella 6 - Proroga contratti del personale a Tempo Determinato

## Fabbisogno del personale necessario alla struttura definitiva

Il presente Piano assunzionale è condizionato dall'elemento contingente della volontà del personale di rimanere nei ruoli regionali e conseguentemente il bilancio di previsione dell'Agenzia 2024 – 2026 non contempla una voce di spesa relativa agli oneri del personale, il cui costo sarà determinato solo agli esiti della scelta del passaggio all'Agenzia.

Pertanto, la verifica del rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente sarà effettuata confrontando il valore delle entrate certe e continuative rappresentate nel bilancio di previsione dell'agenzia 2024 – 2026 (v. Tabella 9 - Riepilogo delle entrate annualità 2024 – 2026) con il costo del personale relativo all'attuale dotazione organica riportato in Tabella 2 - Costo della dotazione organica dell'Agenzia per categoria contrattuale" sommato al costo delle stabilizzazioni riportato in "Tabella 5 - Stabilizzazione del personale a tempo determinato".

Si rappresenta di seguito il piano assunzionale per il triennio 2024 – 2026 che prevede:

- A) il trasferimento del personale della Giunta Regionale in distacco all'Agenzia ai sensi del comma 5, art. 23 della L.R. 6/2024;
- B) la copertura delle posizioni dirigenziali vacanti con profili Tecnico, Informatico, Amministrativo-Contabile con le modalità previste dalle vigenti leggi regionali in materia;
- C) il transito in Agenzia del personale in distacco da altri Enti ai sensi del comma 7, art. 23 della L.R. 6/2024.
- D) la stabilizzazione del personale a tempo determinato che matura i requisiti necessari nell'anno 2024;



REGIONE ABRUZZO - GIUNTA REGIONALE  
AGENZIA REGIONALE DI PROTEZIONE CIVILE



PIANO ASSUNZIONALE 2024 - 2026		ANNUALITA'														
		2024					2025					2026				
		B	C	D	Dirigenti	TOT	B	C	D	Dirigenti	TOT	B	C	D	Dirigenti	TOT
A	Personale transitato dalla Regione Abruzzo all'Agenzia (L.R. 6/2024, art.23 co. 5)	8	28	18	1	55					0					0
B	Personale vacante già presente nella dotazione organica dell'Agenzia				4	4					0					0
C	Personale in comando transitato all'Agenzia (L.R. 6/2024, art. 23 comma 7)			1		1					0					0
D	Stabilizzazioni (art. 20 D.Lgs. 75/2017) personale a tempo determinato comma 701		4	1		5		7			7					0
<b>TOTALE UNITA'</b>		<b>8</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>65</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabella 7 - Piano assunzionale 2024 – 2026

## Costo del Piano assunzionale

Con il presente Piano vengono indicate le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, prendendo atto che, ai sensi dell'art 23 della L.R. 14 febbraio 2024 n.6, l'Agenzia è considerata di nuova istituzione e, pertanto, come da articolo 9, comma 36, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, *"limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica"*.

Per la stima delle entrate si tiene conto dell'art 22 comma 3 della Legge istitutiva recante *"Per l'espletamento delle attività previste dalla presente legge, sono assegnate all'Agenzia Regionale di Protezione Civile le risorse (...omissis...) quantificate in complessivi euro 3.467.878,11 per l'esercizio 2022 e rideterminate in euro 4.789.824,75 per l'esercizio 2023, in euro 7.578.265,75 per l'esercizio 2024 ed in euro 7.653.265,75 per l'esercizio 2025, da trasferire all'Agenzia stessa previa istituzione di appositi stanziamenti sui Titoli 1 e 2 della spesa"*.

Inoltre, la LR .15 del 17.09.2024 pubblicata sul Burat Ordinario n.37 del 18.09.2024, all'art.9 dispone che *"1. Al fine di consentire all'Agenzia regionale di Protezione Civile la stabilizzazione (...omissis...) delle diciotto unità di personale a tempo determinato (...omissis...) nonché ai fini dell'inquadramento nei ruoli dell'Agenzia di due unità di personale provenienti da altre Amministrazioni in attuazione dell'articolo 23, comma 7, della legge regionale 14 febbraio 2024 n. 6 (...omissis...), in favore della medesima Agenzia Regionale è riconosciuto, ad integrazione delle dotazioni già previste dall'articolo 22 della legge regionale 20 dicembre 2019 n. 46, un trasferimento ulteriore di euro 100.000,00 per l'esercizio 2024, di euro 800.000,00 per l'esercizio 2025 e di euro 850.000,00 dall'esercizio 2026."*

Di seguito viene riportata la tabella contenente la dotazione organica e la relativa previsione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano assunzionale per le annualità 2024 – 2026.

**DOTAZIONE ORGANICA 2024**

Categoria	Unità a tempo pieno	Spesa annua unitaria	Spesa annua (Tabellare, oneri riflessi, salario accessorio, IRAP e INAIL)
Direttore	1	€ 162.164,80	€ 162.164,80
Dirigenti	5	€ 149.741,46	€ 748.707,30
Funzionari	20	€ 51.632,41	€ 1.032.648,19
Istruttori	32	€ 51.367,28	€ 1.643.752,94
Operatori esperti	8	€ 31.370,32	€ 250.962,58
<b>Totale</b>	<b>66</b>		<b>€ 3.838.235,81</b>

**DOTAZIONE ORGANICA 2025**

Categoria	Unità a tempo pieno	Spesa annua unitaria	Spesa annua (Tabellare, oneri riflessi, salario accessorio, IRAP e INAIL)
Direttore	1	€ 162.164,80	€ 162.164,80
Dirigenti	5	€ 149.741,46	€ 748.707,30
Funzionari	20	€ 51.632,41	€ 1.032.648,19
Istruttori	39	€ 50.164,51	€ 1.956.415,78
Operatori esperti	8	€ 31.370,32	€ 250.962,58
<b>Totale</b>	<b>73</b>		<b>€ 4.150.898,65</b>

**DOTAZIONE ORGANICA 2026**

Categoria	Unità a tempo pieno	Spesa annua unitaria	Spesa annua (Tabellare, oneri riflessi, salario accessorio, IRAP e INAIL)
Direttore	1	€ 162.164,80	€ 162.164,80
Dirigenti	5	€ 149.741,46	€ 748.707,30
Funzionari	20	€ 51.632,41	€ 1.032.648,19
Istruttori	39	€ 50.164,51	€ 1.956.415,78
Operatori esperti	8	€ 31.370,32	€ 250.962,58
<b>Totale</b>	<b>73</b>		<b>€ 4.150.898,65</b>

Tabella 8 - Costo del piano assunzionale 2024 - 2026

## Verifica dei limiti di spesa

RIEPILOGO DELLE ENTRATE CORRENTI ORDINARIE AVENTI CARATTERE CERTO E CONTINUATIVO	2024	2025	2026
L.R. 20/12/2019 n.46, art. 22	€ 7.578.265,75	€ 7.653.265,75	€ 7.653.265,75
L.R. 17/09/2024 n.15, art. 9	€ 100.000,00	€ 800.000,00	€ 850.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 7.678.265,75</b>	<b>€ 8.453.265,75</b>	<b>€ 8.503.265,75</b>

Tabella 9 - Riepilogo delle entrate annualità 2024 – 2026

VERIFICA LIMITE DEL 50% DELLE RISORSE ORDINARIE AVENTI CARATTERE STABILE E CONTINUATIVO	2024	2025	2026
Risorse stabili	€ 7.678.265,75	€ 8.453.265,75	€ 8.503.265,75
<i>Limite 50% risorse stabili</i>	€ 3.839.132,88	€ 4.226.632,88	€ 4.251.632,88
Costo del personale	€ 3.838.235,81	€ 4.150.898,65	€ 4.150.898,65
Incidenza costo del personale	49,99%	49,10%	48,82%
Rispetto del limite	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

LIMITE DEL 60% DELLA DOTAZIONE ORGANICA ESPRESSA IN TERMINI FINANZIARI	2024	2025	2026
Costo del personale	€ 3.838.235,81	€ 4.150.898,65	€ 4.150.898,65
<i>Limite 60% dotazione organica</i>	€ 2.302.941,49	€ 2.490.539,19	€ 2.490.539,19
Costo nuove assunzioni	€ 883.041,86	€ 1.195.704,70	€ 1.195.704,70
Incidenza costo nuove assunzioni	23,01%	28,81%	28,81%
Rispetto del limite	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

Tabella 10 - Verifica dei limiti di spesa relativa al personale

## Conclusioni

In attuazione di quanto previsto dalla L.R. 46/2019 e dalla L.R. 6/2024, entro il 31 ottobre 2024, l'Agenzia regionale di protezione civile sarà dotata di proprio personale, per effetto del trasferimento volontario presso la stessa Agenzia del personale della Giunta regionale attualmente distaccato. L'Agenzia dispone attualmente di n.61 unità di personale a tempo indeterminato, di n.18 unità a tempo determinato e n.1 in comando da altri Enti.

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

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



REGIONE ABRUZZO - GIUNTA REGIONALE  
**AGENZIA REGIONALE DI PROTEZIONE CIVILE**



In questa prima versione del Piano si consolida l'attuale dotazione organica con la copertura delle posizioni vacanti e si avvia il processo di reclutamento delle risorse necessarie alla struttura definitiva, cominciando dalla stabilizzazione del personale a tempo determinato.

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



## Indice delle tabelle

TABELLA 1 - PERSONALE ASSEGNATO ALL'AGENZIA REGIONALE DI PROTEZIONE CIVILE.....	14
TABELLA 2 - COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'AGENZIA PER CATEGORIA CONTRATTUALE .....	20
TABELLA 3 - COSTI ETERO FINANZIATI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....	20
TABELLA 4 - PERSONALE IN DISTACCO DA ALTRI ENTI CHE TRANSITERÀ IN AGENZIA AI SENSI DEL COMMA 7, ART. 23 DELLA L.R. 6/2024 .....	23
TABELLA 5 - STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....	24
TABELLA 6 - PROROGA CONTRATTI DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO.....	25
TABELLA 7 - PIANO ASSUNZIONALE 2024 – 2026 .....	26
TABELLA 8 - COSTO DEL PIANO ASSUNZIONALE 2024 - 2026 .....	28
TABELLA 9 - RIEPILOGO DELLE ENTRATE ANNUALITÀ 2024 – 2026 .....	29
TABELLA 10 - VERIFICA DEI LIMITI SI SPESA RELATIVA AL PERSONALE.....	29