



Repertorio: **Decreti del Direttore**

classif.: I/7

rep. / data: *vedi segnatatura.xml*

allegati: 1

**Oggetto: Modifica della sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 approvato con decreto n. 71/2022**

**Note per la trasparenza**

---

<b>Struttura competente:</b>	Area Amministrazione e contabilità - Settore Sviluppo risorse umane
<b>Contenuto del provvedimento:</b>	Il provvedimento dispone la modifica della sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024

Con il decreto n. 71 del 29 aprile 2022 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 che costituisce il documento unico di programmazione dell'AVEPA per l'anno 2022, comprendente il Piano della Performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano azioni positive, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano della formazione, ed i relativi allegati.

A seguito delle mutate esigenze di reclutamento del personale, collegate anche all'impossibilità di procedere alle assunzioni precedentemente programmate per l'esaurimento delle graduatorie adottate in esito ai concorsi banditi negli anni scorsi, si ritiene necessario modificare la sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, prevedendo la possibilità di reclutare personale appartenente alle figure professionali di Collaboratore professionale amministrativo categoria B3 e di Assistente informatico categoria C, nel rispetto delle capacità assunzionali determinate con il decreto n. 71 del 29 aprile 2022.

Tutto ciò premesso e considerato,

**IL DIRETTORE**

RICHIAMATA la legge regionale 9 novembre 2001, n. 31 “Istituzione dell'Agenzia veneta per i pagamenti” (AVEPA) così come da ultimo modificata dalla legge regionale 15 dicembre 2021, n. 34;

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta regionale del Veneto n. 116 del 2 febbraio 2021 è stato nominato titolare dell'incarico di Direttore dell'AVEPA il dott. Mauro Trapani;

VISTO il decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”;

VISTO il decreto legislativo 9 giugno 2021 n. 80 “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”, che all'art. 6 introduce “Piano integrato di attività e organizzazione”;

VISTA la legge 6 agosto 2021, n. 113 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, 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” di conversione del succitato decreto-legge;

VISTO il decreto n. 71, del 29 aprile 2022 di “Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024”;

VISTO il decreto del Dirigente dell'Area amministrazione e contabilità n. 148 del 30 giugno 2022 di “Presa d'atto del rispetto del limite di spesa per il personale anno 2021 e ricalcolo del limite di spesa a valere dall'anno 2022”;

VISTE le dichiarazioni con cui i Dirigenti dell'Area Amministrazione e contabilità e dell'Area Controllo strategico, contabilizzazione e recupero crediti accertano il regolare svolgimento dell'istruttoria relativa alla formazione di questo decreto e ne attestano la conformità alla normativa vigente;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa;

## DECRETA

1. di modificare, per le motivazioni esposte in premessa, la sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024, adottato con decreto n. 71 del 29 aprile 2022, che si riporta nell'**allegato A** del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante;
2. di trasmettere il presente provvedimento alla Direzione Agroalimentare della Regione del Veneto, per gli adempimenti di competenza previsti dalla legge regionale n. 53 del 18 dicembre 1993 e s.m.i..

Il Direttore  
*Mauro Trapani*  
(sottoscritto con firma digitale)

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024**

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è elaborato tenendo conto:

- dei criteri per il riconoscimento di Organismo Pagatore previsti dalla normativa comunitaria Reg. (UE) 907/2014;
- del Piano di rafforzamento amministrativo della Regione del Veneto, per quanto concerne le strutture impegnate nella gestione del POR FESR;
- degli obiettivi strategici definiti dall'Amministrazione regionale nel DEFR (DGR 113/2020) ed in particolare di quanto definito negli indirizzi rivolti agli enti strumentali. L'AVEPA è infatti coinvolta in numerose missioni e obiettivi strategici del DEFR, in particolare per quanto attiene alle funzioni istituzionali di Organismo Pagatore dei fondi della Politica agricola comune e di altri fondi regionali rivolti alle aziende del settore primario, alle attività di sportello unico agricolo, e alle funzioni di Organismo Intermedio del POR FESR;
- delle politiche, delle iniziative strategiche e degli obiettivi definiti nella sezione *performance* prioritariamente rivolte a sostenere lo sviluppo economico dei territori, a garantire il consolidamento dei livelli di efficienza ottenuti a fronte dei mutamenti del contesto operativo, e ad innovare i processi e i comportamenti organizzativi.

Il concetto di fabbisogno è riferito al contingente numerico di unità di personale necessario per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, oltre che sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie delle categorie e dei profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente. Per il quadro normativo di riferimento e di dettaglio si rimanda all'allegato A8 "Appendice normativa al PTFP 2022 - 2024 ed al POLA 2022-2024".

#### Dotazione organica

L'Agenzia ha provveduto ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001, alla rideterminazione della propria dotazione organica con decreto n. 12 del 27 gennaio 2017, aggiornato successivamente con i decreti n. 6 del 25 gennaio 2019, n. 36 del 12 marzo 2020 e n. 107 del 07 dicembre 2020. Da ultimo, a seguito dell'adozione della DGR n. 311 del 29 marzo 2022, che ha disposto il trasferimento di n. 32 unità di personale all'AVEPA per lo svolgimento delle funzioni di Organismo Intermedio per la gestione del POR FESR e di organismo di gestione di programmi di aiuti allo stesso riconducibili, e l'incremento della dotazione organica dell'Agenzia di n. 53 unità di personale, n. 43 di Categoria D e n. 10 di Categoria C, l'AVEPA – come già anticipato alla Sottosezione 3.1, ha modificato il proprio "Regolamento di organizzazione e del personale" con decreti n. 55 del 4 aprile 2022 e n. 57 del 6 aprile 2022 e ha ulteriormente rideterminato la propria dotazione organica.

L'insieme dei posti occupati o da occupare risulta evidenziato nella tabella di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA 11.04.2022								
	DIRETT ORE	DIRIGENTI AREA	DIRIGENTI SETTORE	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Totale
<b>Totale</b>	1	7	13	308	166	29	1	<b>525</b>
<b>Presenti</b>	1	7	7	267	128	21	0	<b>431</b>
<b>Comandi IN</b>	0	0	0	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Posti vacanti</b>	0	0	6	40	38	8	1	<b>93</b>

Tab. 1

Come indicato dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP.

L'AVEPA, è tenuta altresì al contenimento della spesa del personale secondo i criteri definiti dal comma 557 quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006, che prevede che a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurino, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (triennio 2011-2013).

Per l'AVEPA il valore che funge da limite di spesa, è quello determinato con decreto dell'Area Amministrazione e contabilità n. 114/2015, in misura pari ad € 20.383.654,30. Il valore di detto limite risulta rideterminato con decreto dell'Area Amministrazione e contabilità n. 148 del 30 giugno 2022 in € 21.028.604,31 (€ 20.867.366,80 per il 2022), nettizzato secondo le prescrizioni della Direzione Organizzazione e personale, a seguito dell'adozione della DGR n. 311 del 29 marzo 2022, che ha disposto il trasferimento di n. 32 unità di personale all'AVEPA e l'incremento della capacità assunzionale, con conseguente incremento della dotazione organica dell'Agenzia di n. 53 unità.

### Personale in servizio al 31/12/2021

Per quanto riguarda il personale in servizio al 31/12/2021, la situazione è di seguito rappresentata dalle tabelle 2 e 3, concernenti rispettivamente, il personale che occupa posti di dotazione organica e il personale in servizio presso l'Agenzia al di fuori della dotazione organica.

Categoria giuridica	Unità di personale su posti in dotazione organica (1)	DOTAZIONE ORGANICA							Unità di personale su posti di dotazione organica in servizio (2)
		Personale (AVEPA) presente e con contratto a tempo indeterminato	Personale (AVEPA) con contratto a tempo determinato	Personale (AVEPA) in aspettativa	Personale (AVEPA) in distacco in uscita (distacco out)	Personale (AVEPA) in comando in uscita (comando out)	Personale (esterno) in distacco in entrata (distacco in)	Personale (esterno) in comando in entrata (comando in)	
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	14	14	0	0	0	0	0	0	14
B3	8	8	0	0	0	0	0	0	8
C	105	104	0	0	1	0	0	0	105
D	227	217	0	4	1	2	0	0	220
D3	10	10	0	0	0	0	0	0	10
DIRIGENTI	14	12	0	2	0	0	0	0	12
DIRETTORE	1	0	1	0	0	0	0	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>379</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>370</b>
(1)	Personale che occupa posti in dotazione organica - esclusi dipendenti della Regione del Veneto assegnati extra dotazione organica per O.I. POR FESR, per P.S.R 2014/2020 (finanziati con fondi Europei di assistenza tecnica) e per il pagamento dei contributi a titolo di prevenzione e indennizzo dei danni causati da fauna selvatica all'agricoltura e all'acquacoltura a valere sul fondo regionale di cui all'art. 28 della L.R. n. 50/1993.								
(2)	Escluso personale in aspettativa.								

Tab. 2

Categoria giuridica	Unità di personale extra dotazione organica	Dettaglio personale in servizio extra dotazione organica				Totale complessivo
		Personale con contratto a tempo indeterminato AVEPA	Personale con contratto a tempo determinato AVEPA (3)	Personale (esterno) in distacco in entrata (Distacco in) (1)	Personale (esterno) in comando in entrata (Comando in) (2)	
A	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0
C	12	0	0	12	0	12
D	29	0	3	25	1	29
D3	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0
DIRETTORE	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>41</b>
(1)	Personale assegnato dalla Regione del Veneto extra dotazione organica per O.I. POR FESR, per P.S.R 2014/2020 (finanziati con fondi Europei di assistenza tecnica) e per il pagamento dei contributi a titolo di prevenzione e indennizzo dei danni causati da fauna selvatica all'agricoltura e all'acquacoltura a valere sul fondo regionale di cui all'art. 28 della L.R. n. 50/1993.					
(2)	Personale assegnato dalla regione del veneto per procedere ad una ricognizione completa di tutti gli impianti meccanici, elettrici e speciali esistenti (prot. n. 47480/2020).					
(3)	Personale extra dotazione organica per progetti (finanziati con i fondi UE, Statali e Regionali) di assistenza tecnica del POR FESR 2014-2020 come indicato nei rispettivi piani operativi approvati dall'Amministrazione regionale.					

Tab. 3

### Personale a tempo parziale

Il personale a tempo parziale presente nei ruoli dell'AVEPA, alla data del 31/12/2021, è il seguente:

PERSONALE A TEMPO PARZIALE - AVEPA				
Categoria	Numerosità	Teste equivalenti	Spesa part-time <sup>(1)</sup>	Spesa full-time
B	2	1,73	€ 33.987,98	€ 39.292,46
B3	2	1,2	€ 24.908,57	€ 41.514,28
C	19	14,89	€ 328.942,27	€ 419.738,29
D	12	7,72	€ 185.584,88	€ 288.473,91
D3	0	0	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>25,54</b>	<b>€ 573.423,70</b>	<b>€ 789.018,94</b>

Tab. 4

(1) Stipendio tabellare comprensivo dell'indennità specifica prevista dal CCNL per categoria B e degli assegni ad personam non riassorbili per le categorie B3-D3

Nel caso di un ipotetico rientro a tempo pieno di tutto il personale attualmente a tempo parziale si registrerebbe un aumento di spesa pari a € 215.595,24.

### Mobilità in entrata e in uscita al 31/12/2021

Nel corso del 2021 il personale collocato nei ruoli dell'AVEPA o trasferito ad altri enti, mediante l'istituto della mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, è stato il seguente:

MOBILITÀ IN ENTRATA		MOBILITÀ IN USCITA	
Categoria	Numerosità	Categoria	Numerosità
A	0	A	0
B	0	B	0
B3	0	B3	0
C	0	C	0
D	1	D	3
D3	0	D3	0
DIRIGENTI	0	DIRIGENTI	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>Totale</b>	<b>3</b>

Tab. 5

### Personale comandato e distaccato al 31/12/2021

La situazione del personale comandato in entrata ed in uscita è la seguente:

AVEPA - COMANDI IN ENTRATA			AVEPA - COMANDI IN USCITA		
Categoria	Numerosità	Spesa annua	Categoria	Numerosità	Spesa annua
A	0	€ 0	A	0	€ 0
B	0	€ 0	B	0	€ 0
B3	0	€ 0	B3	0	€ 0
C	0	€ 0	C	0	€ 0
D	1	€ 24.039,49	D	2	€ 48.078,99
D3	0	€ 0	D3	0	€ 0
DIRIGENTI	0	€ 0	DIRIGENTE	0	€ 0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>€ 24.039,49</b>	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>€ 48.078,99</b>

Tab. 6

In ipotesi di cessazione delle posizioni di comando in uscita, per le quali ad oggi non si sia verificato il perfezionamento della mobilità presso l'ente di destinazione, la spesa teorica annua del personale subirebbe un aumento pari ad € 48.078,99 (esclusi oneri ed Irap).

Per quanto concerne il personale di altri Enti assegnato all'AVEPA, il cui costo è sostenuto dall'Ente datore di lavoro (Regione del Veneto), per la gestione delle attività di Organismo Intermedio per il POR FESR 2014-2020, di Organismo Pagatore per il PSR 2014/2020, nonché per le attività legate

al pagamento dei contributi a titolo di prevenzione e indennizzo dei danni causati da fauna selvatica all'agricoltura e all'acquacoltura a valere sul fondo regionale di cui all'art. 28 della L.R. 50/1993, la situazione è la seguente:

<b>ASSEGNAZIONE IN ENTRATA</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Numerosità</b>
A	0
B	0
B3	0
C	12
D	25
D3	0
DIRIGENTI	0
<b>Totale</b>	<b>37</b>

Tab. 7

Si dà conto anche di n. 2 distacchi in uscita:

<b>ASSEGNAZIONE IN USCITA</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Numerosità</b>
A	0
B	0
B3	0
C	1
D	1
D3	0
DIRIGENTI	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>

Tab. 8

### Categorie protette

Alla data del 31/12/2021 risultavano in servizio le seguenti unità di disabili e appartenenti alle altre categorie protette di cui all'art. 18 della legge n. 68/1999 (vedove e orfani del lavoro, per servizio, di guerra e profughi italiani) computati ai fini della copertura delle rispettive quote di riserva:

<b>AVEPA - DISABILI E CATEGORIE PROTETTE AL 31/12/2021</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Quota riserva</b>	<b>In forza</b>	<b>Scopertura</b>
DISABILI	23	20	3
CATEGORIE PROTETTE ART. 18 L. 68/1999	3	4	0
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>3</b>

Tab. 9

In base all'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 i limiti della capacità assunzionale come calcolata dal medesimo articolo, nonché dall'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie di cui alla legge n. 68/1999 ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Nel calcolo delle quote d'obbligo, al fine della pianificazione assunzionale 2022, si terrà conto anche del personale disabile e di quello appartenente alle categorie protette la cui cessazione è già programmata alla data dell'adozione del seguente Piano.

### Spesa del personale, previsioni di cessazione anni 2022-2024 e sostenibilità finanziaria del PTFP 2022/2024

ANNO	2022	2023	2024
	<b>100% spesa cessati effettivi e programmati dal 01.01.2021 al 30.09.2022</b>	<b>100% spesa cessati potenziali dal 01.10.2022 al 31.12.2022</b>	<b>100% spesa cessati potenziali nel 2023</b>
<b>Capacità assunzionale per cessazioni avvenute nell'anno precedente</b>			
Per 2022: cessati effettivi fino al 31.12.2021 al netto di quanto già considerato nel piano assunzioni 2021 (DD 181/2021 = € 612.869,97) Cfr. Tab. 15	€ 183.446,14		
Capacità assunzionale per cessati nell'anno Per 2022: cessati effettivi dal 01.01.2022 al 11.04.2022 Cfr. Tab. 16	€ 275.341,99		
Per 2022: cessandi dal 12.04.2022 al 30.09.2022 con provvedimento già assunto Cfr. Tab. 16	€ 159.150,09		
Per 2022: cessandi dal 12.04.2022 al 30.09.2022 Cfr. Tab. 16	€ 220.914,89		
Capacità assunzionale residua anni precedenti Cfr. Tab. 14 e Tab. 18	€ 204.159,63	€ 5.832,11	€ 7.780,11
Capacità assunzionale DGRV n. 311 del 29.03.2022 (n. 21 CAT. D)	€ 504.829,34		
Per 2023: cessandi potenziali dal 01.10.2022 al 31.12.2022 Cfr. Tab. 17		€ 46.130,98	
Per 2024: cessandi potenziali 2023 Cfr. Tab. 17			€ 73.956,93
<b>Capacità assunzionale complessiva</b>	<b>€ 1.547.842,08</b>	<b>€ 51.963,09</b>	<b>€ 81.737,04</b>

Tab. 10

La spesa di personale relativa all'anno 2021 (valori di preconsuntivo), calcolata ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, è stata pari a € 17.394.728,96 e ai fini dell'obbligo di contenimento, rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 rappresentato da € 20.383.654,30, il differenziale è pari a € 2.988.925,34. Anche la stima relativa alle annualità 2022-2024 si colloca entro il limite del valore medio 2011/2013 come ricalcolato a seguito dell'adozione della DGR n. 311 del 29 marzo 2022 e rideterminato in € 22.328.678,86.

Il PTFP 2022/2024 prevede, di garantire un sostanziale *turn-over* al 100% e di assicurare il pieno funzionamento delle strutture dell'Agenzia, sulla scorta della vigente disciplina di cui all'art. 3 commi 5 e 5-sexies D.L. n. 90/2014, e di dare piena copertura alla dotazione organica trasferita dalla Regione del Veneto con DGRV n. 311/2022 per assicurare il regolare funzionamento dell'Organismo Intermedio FESR.

In particolare, la capacità assunzionale per il 2022 tiene conto dei cessati effettivi fino al 31/12/2021, al netto di quanto già considerato nel piano assunzioni 2021 (Decreto del Direttore n. 181/2021 per € 612.869,97), dei cessati effettivi e previsti fino al 30/09/2022, oltre a quella trasferita per effetto della DGRV n. 311/2022.

Di seguito si riportano le informazioni analitiche utilizzate per definire i valori indicati nella tabella 10.

La tabella seguente riporta sinteticamente la previsione delle cessazioni negli anni 2022, 2023 e 2024, tenendo conto di dimissioni volontarie (anche per assunzioni in categoria superiore a seguito di concorso pubblico), dimissioni volontarie per "opzione donna", raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia, raggiungimento del requisito dell'anzianità contributiva ai fini della pensione anticipata.

<b>DATI PREVISIONALI DI CESSAZIONE DI PERSONALE ANNI 2022-2024</b>					
<b>Cessazioni</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Totale</b>
ANNO 2022	2	21	8	0	31
ANNO 2023	0	1	2	0	3
ANNO 2024	0	3	3	0	6
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>40</b>

Tab. 11

L'attuale consistenza numerica del personale oggi in servizio si colloca al di sotto del contingente numerico di unità di personale necessarie per un ottimale svolgimento dei compiti istituzionali e alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente. Si procederà pertanto alla copertura del *turn-over*, procedendo a nuove assunzioni sia per la qualifica dirigenziale che per le categorie del personale del comparto, computando, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità le cessazioni dal servizio del personale di ruolo già verificatesi e quelle programmate nella medesima annualità. Per un confronto tra dati omogenei, tra le assunzioni vengono inclusi i passaggi di categoria avvenuti per vincita concorso pubblico da parte di personale, già dipendente dell'Ente, che risulta pertanto cessato nella precedente qualifica rivestita.

Nella tabella seguente sono riepilogate le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2021, attraverso l'assunzione dei vincitori dei concorsi pubblici, lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti, le stabilizzazioni di comandi in entrata e le procedure di mobilità in entrata. Si riporta altresì il dato consolidato delle cessazioni di personale verificatesi nel corso dell'anno 2021.

Categoria	Assunzioni da concorso*	Assunzioni per mobilità	Cessazioni (dati definitivi)	Cessazioni presunte anno 2021 PTFP 2021-2023
B	0	0	3	3
C	1	0	11	5
D	17	0	20	16
Dirigenti	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>25</b>

\* Inoltre, dal 1/01/2021 al 01/04/2021 sono stati assunti n. 1 categoria D e n. 2 Dirigenti a valere sull'annualità 2020 del PTFP 2020-2022.

Tab. 12

In basso sono riepilogate le assunzioni effettuate fino al 11 aprile 2022, a valere sul PTFP 2021-2023, annualità 2021, attraverso l'assunzione dei vincitori dei concorsi pubblici, lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti, le stabilizzazioni di comandi in entrata e le procedure di mobilità in entrata.

Categoria	Assunzioni da concorso	Assunzioni per mobilità
B	0	0
C	21	0
D	17	1
Dirigenti	0	0
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>1</b>

Tab. 13

La spesa sostenuta per l'assunzione delle complessive n. 57 unità di personale alla data del 11 aprile 2022 è stata pari a € 1.327.395 calcolata su base annua, sul costo iniziale della categoria e posizione economica di inquadramento, senza considerare, come per i piani precedenti, gli oneri a carico dell'ente. Pertanto, la capacità assunzionale residua per l'anno 2021, considerato quanto già utilizzato in termini di rimodulazione del piano assunzioni 2021-2023 (DD 181/2021 = € 1.531.554,63), risulta quindi pari a € 204.159,63.

A seguito della rimodulazione del piano triennale dei fabbisogni 2021-2023, operato con decreto n. 181 del 06/12/2021, l'andamento occupazionale registrato nel corso del 2021-2022 è riassumibile come segue:

Riepilogo andamento occupazionale anno 2021-2022 (dati consolidati)					
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Assunzioni autorizzate PTFP 2021-2023 annualità 2021	0	26	36	2	<b>64</b>
Assunzioni effettuate 2021-2022	0	22	35	0	<b>57</b>
Assunzioni non effettuate nel 2021-2022	0	4	1	2	<b>7</b>

Valore finanziario delle assunzioni non effettuate	€ 0	€ 88.365,92	€ 24.039,49	€ 90.521,50	<b>€ 202.926,91</b>
Valore capacità residua PTFP 2021-2023 DD n. 181/2021	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	<b>€ 1.232,72</b>
Valore capacità residua aa.pp.	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	<b>€ 204.159,63</b>

Tab. 14

Sulla base dei dati di cessazione consuntivi e previsionali per il triennio 2022/2024, la stima della capacità assunzionale, calcolata sul 100% del valore della spesa legata alle cessazioni verificatesi nell'anno di riferimento, può quindi di seguito riassumersi:

<b>Capacità assunzionale anno 2022 (calcolata sul 100% del valore delle cessazioni consolidate di personale verificatesi dal 01/01/2021 al 31/12/2021 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria), de decurtare di quanto già considerato nel piano assunzioni 2021 (DD 181/2021 = € 612.869,97)</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Cessazioni (consolidate)</b>	<b>Costo (unitario)</b>	<b>Totale</b>
B	1	€ 19.646,23	€ 19.646,23
B3	2	€ 20.757,14	€ 41.514,28
C	11	€ 22.091,49	€ 243.006,38
D	17	€ 24.039,49	€ 408.671,37
D3	3	€ 27.825,95	€ 83.477,85
Dirigenti	0	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>-</b>	<b>€ 796.316,11</b>
Valore capacità 2021 PTFP 2021-2023 DD n. 181/2021 per cessazioni 2021	-	-	- € 612.869,97
<b>Valore capacità residua 2022 PTFP 2022-2024</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>€ 183.446,14</b>

Tab. 15

<b>Capacità assunzionale anno 2022 (calcolata sul 100% del valore delle cessazioni consolidate di personale verificatesi dal 01/01/2022 al 11/04/2022 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)</b>			
<b>Categoria</b>	<b>Cessazioni (consolidate)</b>	<b>Costo (unitario)</b>	<b>Totale</b>
B	0	-	-
B3	1	€ 20.757,14	€ 20.757,14
C	7	€ 22.091,49	€ 154.640,42
D	3	€ 24.039,49	€ 72.118,48
D3	1	€ 27.825,95	€ 27.825,95
Dirigenti	0	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>€ 275.341,99</b>
<b>Capacità assunzionale anno 2022 (calcolata sul 100% del valore delle cessazioni di personale programmate dal 12/04/2022 al 30/09/2022 con provvedimento già assunto, prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)</b>			

Categoria	Cessazioni (consolidate)	Costo (unitario)	Totale
B	0	-	-
B3	1	€ 20.757,14	€ 20.757,14
C	3	€ 22.091,49	€ 66.274,47
D	3	€ 24.039,49	€ 72.118,48
D3	0	€ 27.825,95	-
DIRIGENTI	0	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	-	<b>€ 159.150,09</b>

**Capacità assunzionale anno 2022 (calcolata sul 100% del valore delle cessazioni di personale programmate dal 12/04/2022 al 30/09/2022, prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)**

Categoria	Cessazioni (consolidate)	Costo (unitario)	Totale
B	0	-	-
B3	0	€ 20.757,14	-
C	10	€ 22.091,49	€ 220.914,89
D	0	€ 24.039,49	-
D3	0	€ 27.825,95	-
DIRIGENTI	0	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	-	<b>€ 220.919,84</b>

Tab. 16

**Capacità assunzionale anno 2023 (calcolata sul 100% del valore previsionale delle cessazioni di personale potenziali dal 01/10/2022 al 31/12/2022 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)**

Categoria	Cessazioni (previsionali)	Costo (unitario)	Totale
B	0	€ 19.646,23	-
B3	0	€ 20.757,14	-
C	1	€ 22.091,49	€ 22.091,49
D	1	€ 24.039,49	€ 24.039,49
D3	0	€ 27.825,95	-
Dirigenti	0	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	-	<b>€ 46.130,98</b>

**Capacità assunzionale anno 2024 (calcolata sul 100% del valore previsionale delle cessazioni di personale potenziali dal 01/10/2023 al 31/12/2023 prendendo come riferimento il costo della posizione economica iniziale di categoria)**

Categoria	Cessazioni (previsionali)	Costo (unitario)	Totale
B	0	€ 19.646,23	-
B3	0	€ 20.757,14	-
C	1	€ 22.091,49	€ 22.091,49
D	1	€ 24.039,49	€ 24.039,49

D3	1	€ 27.825,95	€ 27.825,95
Dirigenti	0	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	-	<b>€ 73.956,93</b>

Tab. 17

### Assunzioni di personale del comparto e dirigenza nel triennio 2022/2024

Le assunzioni di personale delle categorie del comparto e della dirigenza verranno effettuate mediante scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati ovvero indetti nel corso del 2022 e del 2023, e attraverso lo scorrimento di graduatorie di concorso di altri enti convenzionati. Potranno altresì essere avviati percorsi di mobilità volontaria/comando in entrata o altre forme di reclutamento, anche a tempo determinato compatibilmente con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio vigenti.

Tenuto conto delle capacità assunzionali riportate precedentemente, e sulla base dell'analisi dei fabbisogni di personale manifestati dalle strutture dell'Agenzia a supporto della valutazione delle diverse professionalità utili a garantire il pieno presidio delle funzioni istituzionali dell'AVEPA, si prevedono le assunzioni di seguito riepilogate.

ASSUNZIONI 2022			
Categoria	Unità di personale	Costo unitario	Totale
B	2	€ 20.757,14	€ 41.514,28
C	18	€ 22.091,49	€ 397.646,81
D	42	€ 24.039,49	€ 1.009.658,69
Dirigente	2	€ 45.260,77	€ 90.521,50
<b>Totale 2022</b>			<b>€ 1.539.341,31</b>
<b>Residuo</b>			<b>€ 8.500,77</b>
ASSUNZIONI 2023			
Categoria	Unità di personale	Costo unitario	Totale
B			
C	2	€ 22.091,49	€ 44.182,98
D			
Dirigente			
<b>Totale 2023</b>			<b>€ 44.182,98</b>
<b>Residuo</b>			<b>€ 10.448,77</b>
ASSUNZIONI 2024			
Categoria	Unità di personale	Costo unitario	Totale
B			
C	2	€ 22.091,49	€ 44.182,98
D	1	€ 24.039,49	€ 24.039,49
Dirigente			
<b>Totale 2024</b>			<b>€ 68.222,47</b>

<b>Residuo</b>		<b>€ 16.183,23</b>
----------------	--	--------------------

Tab. 18

Saranno attivate le procedure di reclutamento per l'acquisizione dei seguenti profili professionali:

- Specialista economico - categoria D;
- Specialista tecnico - indirizzo informatico - categoria D;
- Specialista tecnico - indirizzo agroforestale - categoria D;
- Assistente amministrativo - categoria C;
- Assistente economico - categoria C;
- Assistente tecnico - indirizzo agroforestale - categoria C;
- Assistente tecnico - indirizzo informatico - categoria C;
- Collaboratore professionale amministrativo - categoria B3;
- Specialista amministrativo - categoria D;
- Dirigente informatico;
- Dirigente amministrativo.

In ragione dell'evolversi delle esigenze organizzative e funzionali dell'Agenzia, derivanti in particolare dalla nuova programmazione comunitaria che sarà avviata nel triennio di riferimento, potrà essere valutata una diversa ripartizione numerica del personale tra le categorie e l'eventuale aggiornamento dei profili professionali da acquisire.

### **Assunzioni a tempo determinato 2022-2024**

Nel triennio 2022-2024, sarà assunto a tempo determinato il personale che afferisce ai progetti (finanziati con i fondi UE, Statali e regionali) di assistenza tecnica del PSR, del POR-FESR, PSC e POC, come indicato nei provvedimenti regionali di approvazione dei rispettivi piani.

Inoltre, visto il collocamento in aspettativa di n. 1 dirigente di ruolo a decorrere dal 01/12/2021 e la cui durata è prevista fino al 30/11/2024, al fine di assicurare il presidio delle funzioni organizzative, l'AVEPA provvederà all'assunzione a tempo determinato di n. 1 dirigente tecnico agro-forestale mediante scorrimento della graduatoria del "concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 (due) posti di dirigente tecnico agroforestale" indetto dall'AVEPA con decreto n. 98 del 15.05.2020 e la cui graduatoria è stata approvata con decreto n. 221 del 20.10.2020.

Le predette assunzioni, essendo a tempo determinato, sono esenti da limitazioni quantitative come definito dall'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni locali 2016-2018 e pertanto non influiscono sulla capacità assunzionale.

### **Categorie di cui alla L. n. 68/1999**

Per quanto riguarda le assunzioni delle categorie di cui alla Legge n. 68/1999, a fronte dell'impossibilità di reclutare figure professionali appartenenti a tali categorie tramite lo scorrimento

delle graduatorie approvate in esito ai concorsi pubblici che si sono svolti nel corso del 2021 e del 2022, l'AVEPA provvederà mediante le procedure di reclutamento previste dalla normativa.

A completamento dei contenuti esposti nella presente Sottosezione 3.3, nell'Allegato A7 si definisce il Piano azioni positive dirette a promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori.