

**PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
DELL'AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE
DEL MAR IONIO
2021 – 2023
E
2022-2024**

Sommario

PREMESSA	2
1. MISSION DELL'ADSP DEL MAR IONIO	6
2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	7
3. ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA	10
4. ANALISI QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	13
5. COSTO DEL PERSONALE E RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA	17
CONCLUSIONI	18

Riferimenti normativi

- **Legge 18 gennaio 1994 n. 84 e s.m.i** con particolare riferimento agli artt. 6 e 10 della stessa;
- **Artt. 6 e seguenti del D.lgs. n. 165 del 2001**, in particolare nella parte in cui prevedono che *“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”* (art. 6, co. 2) e che *“le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”* (art. 6, co. 6);
- **Art. 2 del Regolamento per il Reclutamento del Personale dell'Autorità' di Sistema Portuale del Mar Ionio**, *“Programmazione del fabbisogno del personale”*, il quale prevede che: *“1. L'Autorità formula, di regola con cadenza triennale in coerenza con il POT e i relativi aggiornamenti, il proprio fabbisogno di personale contenente l'indicazione delle posizioni dirigenziali e dei livelli professionali da ricoprire sulla base della Pianta Organica della Segreteria Tecnico-Operativa approvata a termini delle disposizioni recate dall'art.9, comma 5, lettera i), della legge 28 gennaio 1994, n.84, come modificato dal decreto legislativo 4 agosto 2016, n.169. 2. La copertura dei posti vacanti previsti dalla Pianta Organica verrà programmata nel tempo, compatibilmente con le necessarie risorse di bilancio, dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali di categoria”*.
- **Art. 15 del Regolamento per il Reclutamento del Personale dell'Autorità' di Sistema Portuale del Mar Ionio** *“Progressioni”*, che dispone che *“1. Per progressione interna si intende la procedura interna all'Autorità attraverso la quale si attuano, con le modalità indicate di seguito, avanzamenti di carriera per l'inquadramento dei dipendenti aventi titolo al livello/qualifica immediatamente superiore rispetto a quella posseduta. La progressione, attraverso procedura interna riservata al personale dipendente dell'AdSP, potrà aver luogo esclusivamente per i passaggi nell'ambito di ciascuna delle sottoelencate aree funzionali così articolate:*

AREA	LIVELLO DEL CCNL
Area III	6° e 5°
Area II	4°, 3°, 2°, 1°
Area I	Quadro A, quadro B

*Pertanto il passaggio all'interno della stessa area è da intendersi quale progressione orizzontale/economica ed è disciplinato dal presente articolo; il passaggio da un'area di appartenenza a quella superiore non è da intendersi come progressione interna in quanto trattasi di progressione verticale/di carriera, ed è pertanto da ricondurre alla disciplina di cui all'art.3 *“Modalità di reclutamento”* del presente regolamento.*

2. Ai fini di ciascuna progressione sia essa economica/interna o verticale/di carriera si dovrà necessariamente tener conto della Pianta Organica vigente approvata dal Ministero vigilante, dei relativi posti vacanti e della determinazione da parte del Presidente di non coprirli con accesso dall'esterno.
 3. Dell'esigenza di coprire posti vacanti in pianta organica con progressione interna/orizzontale viene data comunicazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, sul sito dell'Autorità www.port.taranto.it nel quale è anche pubblicato apposito bando interno con l'indicazione degli elementi essenziali per la partecipazione e il livello di inquadramento.
 4. Tali progressioni terranno conto dei seguenti criteri selettivi:
 - esperienza professionale e raggiungimento obiettivi nella misura non inferiore al 75%;
 - titoli di studio, culturali e professionali;
 - svolgimento di un colloquio.
 5. La procedura progressione interna/economica, di cui al comma 1, è riservata al personale dipendente dell'Autorità in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di scadenza del bando, che presenti al momento dell'attivazione della stessa, le seguenti caratteristiche :
 - a. sia inquadrato nel livello di inquadramento immediatamente inferiore a quello oggetto della procedura di progressione;
 - b. abbia maturato la seguente anzianità di servizio nel citato livello di inquadramento:
 - i. almeno 2 anni per le progressioni dal 6° al 5° livello, dal 4° al 3° livello e dal 3° al 2° livello del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti;
 - ii. almeno 3 anni per il passaggio dal 2° al 1° livello.A detta procedura non possono partecipare i dipendenti che si trovino in almeno una delle seguenti condizioni:
 - stato di sospensione cautelare, sia obbligatoria che facoltativa, dal servizio;
 - abbiano riportato nei due anni precedenti la data di scadenza del bando la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
 - nel corso della loro attività presso l'Autorità siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;Il dipendente sarà escluso dalla procedura selettiva in caso di sopravvenienza di una delle fattispecie di cui ai punti precedenti nel corso dello svolgimento della procedura stessa sino all'approvazione della graduatoria finale.
 6. La Commissione Esaminatrice della selezione è nominata dal Presidente dell'Autorità con proprio decreto e sarà composta da almeno tre componenti interni all'amministrazione e/o da esperti esterni di cui l'Autorità si riserva di avvalersi nel caso di progressioni di carriera concernenti profili particolari, altamente specializzati e/o che richiedono competenze complesse e ruoli di responsabilità. Con il medesimo provvedimento viene anche individuato chi tra questi svolge il ruolo di Presidente.”
- **Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018** recante “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” elaborate dal ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, D.lgs. n. 165 del 2001, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.
 - **Art 1 del D.L. 23 Febbraio 2020, n. 6**, convertito con modificazioni dalla L. 5 marzo 2020, n. 13, che al punto “g”, dispone tra le misure di contenimento anche la sospensione delle procedure concorsuali (sospese fino al 16 maggio 2020).

Riferimenti contrattuali del personale dipendente dell'AdSP del Mar Ionio

- C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 e successivo verbale di accordo 30 aprile 2021;
- C.C.N.L. per i Dirigenti delle Aziende Industriali;
- Contrattazione di II livello dei dipendenti dell'Autorità Portuale di Taranto 01 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023;
- Nuovo Trattamento Economico dei Dirigenti dell'Autorità Portuale di Taranto 2009 – 2012 recepito con Delibera del Comitato Portuale n. 14/09 del 16 novembre 2009.

Il presente **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio (AdSP-MI)** rappresenta l'adeguamento annuale del PTFP 2020/2022-al fine di illustrare in maniera organica quanto avvenuto nell'anno 2021, descrivere quanto avviato nel corso del 2021 e non ancora concluso e programmare la gestione delle risorse umane per il triennio 2022-2024.

Occorre premettere che, con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO (art. 6 del Decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021) l'amministrazione dovrà predisporre un unico atto di programmazione che sostituirà il **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP)** oltreché:

- il **Piano della Performance**;
- il **POLA**;
- il **Piano triennale dell'anticorruzione e della trasparenza**.

La scadenza originaria del PIAO del 31.01.2022 è stata prorogata al 30 aprile 2022 dall'art. 1, comma 12, lett. a) del D.L. 228 del 30.12.2021 (milleproroghe 2022) che ha introdotto all'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021 l'ulteriore comma 6 bis che dispone che *"in sede di prima applicazione il piano è adottato entro il 30 aprile 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 18-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;c) articolo 1, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56;d)articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;e) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Tale rinvio non ha riguardato i singoli documenti che lo compongono, pertanto, si è proceduto alla redazione del documento di che trattasi.

1. MISSION DELL'AdSP DEL MAR IONIO

La *mission* dell'AdSPMI – ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera b, della L. n. 84 del 1994 e s.m.i.– continua ad essere declinata nel POT, concernente le strategie di sviluppo delle attività portuali e logistiche. Con Delibera del Comitato di Gestione n. 03/2020 del 13.05.2020 è stato approvato il nuovo Piano Operativo Triennale (POT) 2020-2022 dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio.

L'anno 2021 ha visto la riconferma del Presidente Sergio Prete alla guida dell'AdSP del Mar Ionio nonché la nomina del nuovo Segretario Generale dell'Ente nella persona di Roberto Settembrini e la ricomposizione del Comitato di Gestione, dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare, del Collegio dei Revisori e della Commissione Consultiva.

Nel corso dell'anno l'Ente ha avviato e concluso la fase di prima revisione del POT, addivenendo all'approvazione del documento con Delibera n. 16/2021 del 21.12.2021 del Comitato di Gestione, a seguito dell'espressione del parere favorevole da parte dell'Organismo di Partenariato della Risorsa Mare in pari data. Fermi restando i n. 5 obiettivi prioritari: Innovazione, Sostenibilità, Porto e territorio, Infrastruttura fisica e Competitività, Accountability istituzionale, si è proceduto a rivisitare, in sede di revisione annuale del POT (2021), le azioni per dare atto – da un lato – dello stato di avanzamento del processo di realizzazione degli obiettivi e - dall'altro - allineare tale processo ad eventi e circostanze connessi agli sviluppi del porto e/o degli scenari in cui esso opera.

Inoltre, con Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 11611 del 23 aprile 2021, recante la “Direttiva ministeriale n. 166 in data 21 aprile 2021, recante l'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di sistema portuale per l'anno 2021”, sono stati individuati i seguenti obiettivi per l'anno 2021:

1) **Obiettivo strategico:** *“Accelerazione della spesa delle risorse in conto capitale relative all'esercizio finanziario 2020”.*

L'obiettivo strategico si articola in due obiettivi operativi:

- a) Obiettivo operativo: *“Realizzazione del cronoprogramma approvato relativo all'avanzamento fisico/finanziario delle opere previste nel Programma triennale delle opere pubbliche- Annualità 2021”;*
- b) Obiettivo operativo: *“Riduzione dei residui iscritti in conto capitale in riferimento agli interventi finanziati dal MIMS”*

2) **Obiettivo strategico:** *“Istituzione dello Sportello unico amministrativo per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti di competenza”.*

L'obiettivo strategico si articola in tre obiettivi operativi:

- a) Obiettivo operativo: *“Descrizione analitica dei procedimenti amministrativi da dematerializzare, ivi compresi gli atti endoprocedimentali”;*
- b) Obiettivo operativo: *“Definizione del regolamento sulla base delle linee guida approvate dal MIMS”;*
- c) Obiettivo operativo: *“Avvio delle procedure di digitalizzazione”.*

3) **Obiettivo strategico:** *“Implementazione di misure per il miglioramento dell'efficienza energetica e la promozione dell'uso di energie rinnovabili in ambito portuale, come previsto dall'articolo 4 –bis della legge n.84/94”.*

L'obiettivo strategico si articola in due obiettivi operativi:

- a) Obiettivo operativo: *“Attuazione di misure di efficientamento energetico relative a impianti di illuminazione dei sistemi portuali, degli immobili e delle infrastrutture di pertinenza”;*
- b) Obiettivo operativo: *“Attuazione di misure di smaltimento differenziato dei rifiuti”;*

4) **Obiettivo strategico:** *“Rendicontazione di sostenibilità dell’Ente”.*

L’obiettivo strategico viene attuato attraverso un obiettivo operativo:

a) Obiettivo operativo: *“Predisposizione del Modello di rendicontazione di sostenibilità dell’Ente”;*

5) **Obiettivo strategico:** *“Predisposizione Piano nazionale dei dragaggi”.*

L’obiettivo strategico si articola in due obiettivi operativi:

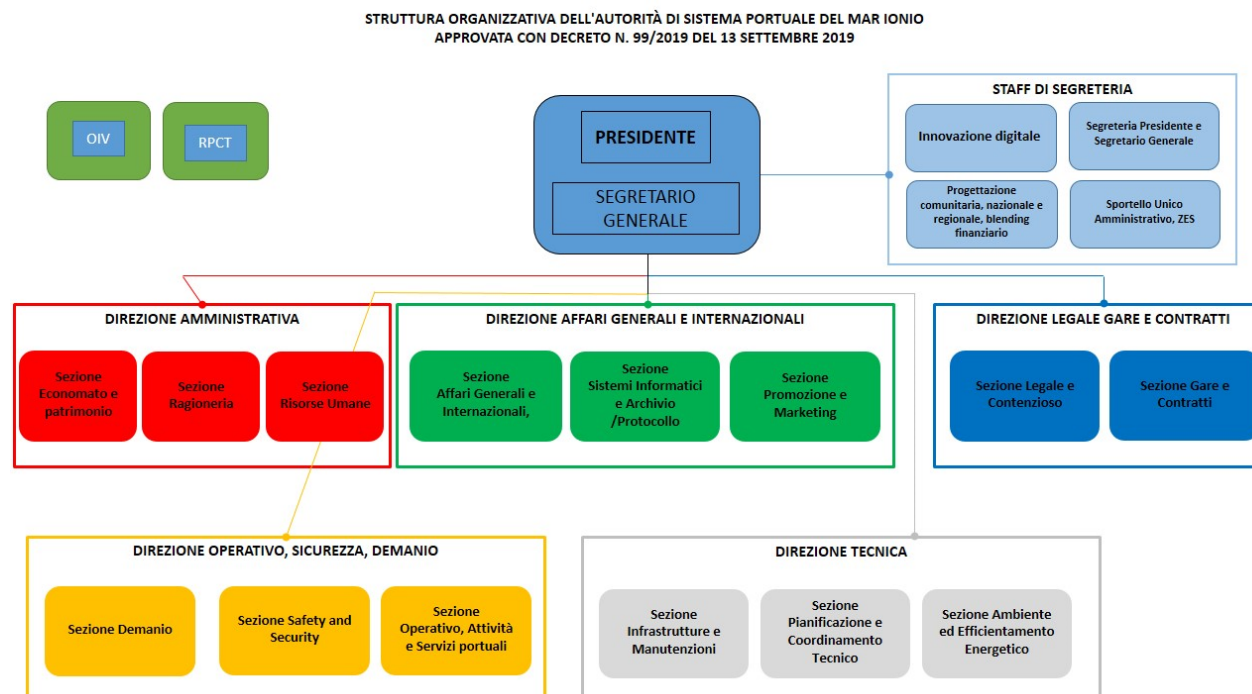
a) *“Analisi delle caratteristiche dei porti del sistema e individuazione delle aree che necessitano l’intervento di dragaggio anche in funzione dell’impatto dei cambiamenti climatici sulla condizione dei porti”;*

b) *“Piano triennale degli interventi di dragaggio in relazione alle attività manutentive ovvero alla previsione di nuovi traffici”.*

2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

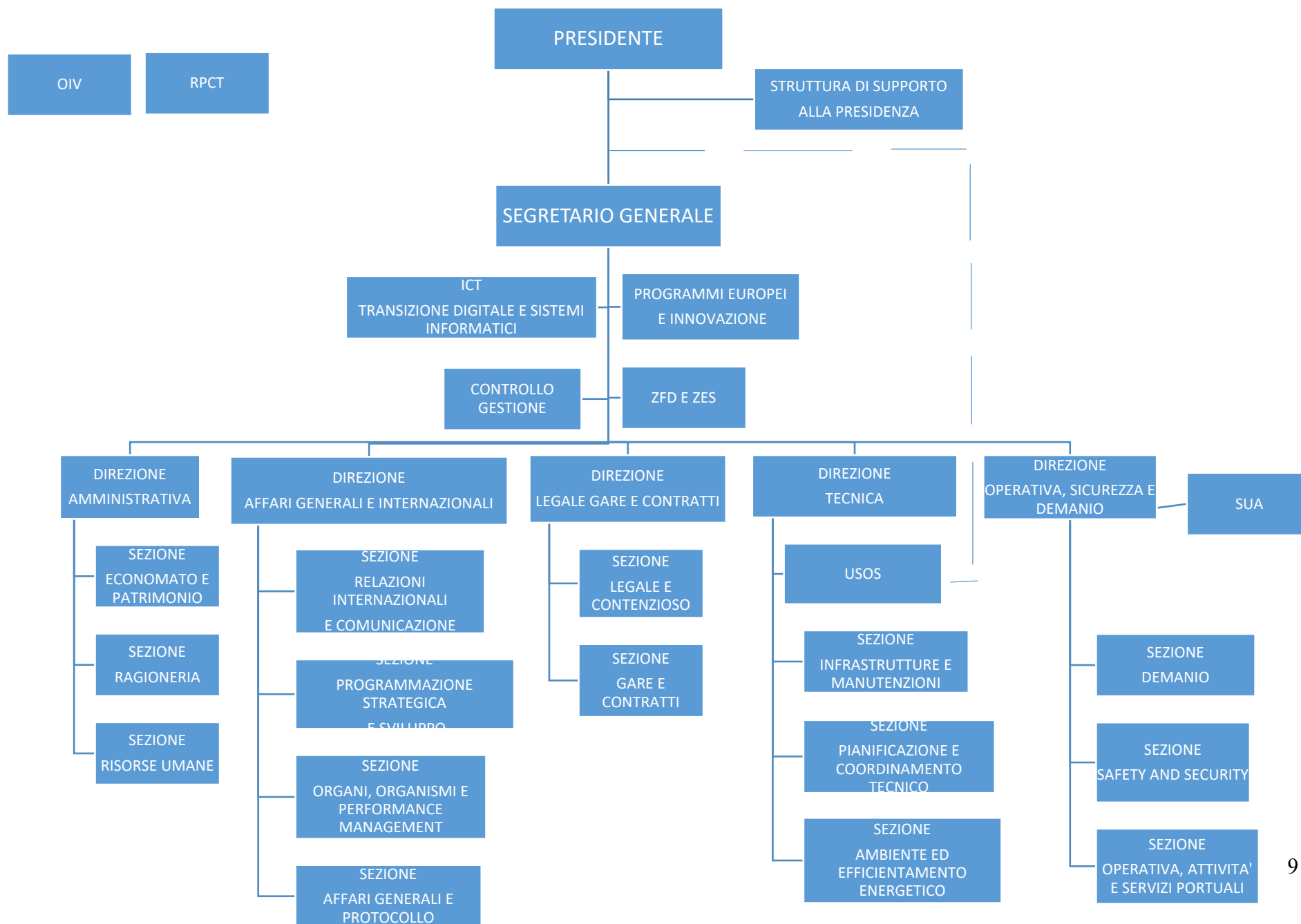
L’organizzazione degli Uffici. Con Decreto n. 127/2017, in data 11 dicembre 2017, l’AdSPMI ha definito la propria struttura organizzativa al fine di adeguare l’organizzazione interna ai nuovi compiti istituzionali delineati dalla L. n. 84/94 per come modificata del D.lgs. n. 169/2016, nonché al fine di dare attuazione alle disposizioni impartite con la Direttiva Ministeriale n. 245 del 31 maggio 2017, relativa all’individuazione degli obiettivi del Presidente per l’anno 2017 - che prevedeva, tra l’altro, l’istituzione dell’Organo Indipendente di Valutazione e di un Ufficio indipendente del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Con successivo Decreto n. 99/2019 del 13.09.2019 si è proceduto alla modifica della struttura organizzativa.



Con Decreto n. 9/2021 del 29.01.2021, è stato istituito l'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS). Con successivo decreto di attuazione n. 161 del 14.12.2021 è stata definita la composizione dell'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS). L'USOS è una sezione ulteriore della Direzione Tecnica creata temporaneamente per *“attivare e coordinare le attività di progettazione, appalto e realizzazione delle opere strategiche per il porto e le aree rientranti nella circoscrizione territoriale dell'AdSP MI ed in quelle oggetto della richiesta di ampliamento della stessa circoscrizione al MIMS, al fine di sviluppare i traffici e riqualificare l'interfaccia tra la città e il porto”*.

Con Decreto n. 13/2022 del 27.01.2022 è stata approvata la seguente modifica della struttura organizzativa.



Con successivi provvedimenti attuativi sarà definita l'assegnazione del personale.

E' rinviata ad un'epoca successiva, la valutazione dell'eventuale nuovo fabbisogno di personale (in termini di numero o di diversa articolazione tra i livelli). In tale ottica l'AdSP ha, infatti, in animo di avviare nel corso del 2022 al termine delle procedure concorsuali un'analisi della dotazione organica finalizzata ad un'eventuale proposta di modifica della pianta organica in termini numerici e qualitativi.

3. ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA

Il Comitato di Gestione con delibera n. 17/17 del 15 dicembre 2017 ha approvato la proposta della nuova Pianta Organica dell'AdSP del Mar Ionio successivamente trasmessa al Ministero Vigilante ai fini dell'approvazione. Il Ministero Vigilante, con nota prot. M_INF.VPTM. 7543 del 19 marzo 2018, ha approvato, ai sensi dell'art 9, comma 5, lett. i), della L. n. 84 del 1994, la **Pianta Organica dell'AdSPMI** per complessive **70 unità**, suddivise in n. 5 Dirigenti, n. 3 Quadri A, n. 6 Quadri B, n. 7 Impiegati di 1° livello, n. 11 Impiegati di 2° livello, n. 20 Impiegati di 3° livello, n. 16 Impiegati di 4° livello e n. 2 Impiegati di 5° livello.

Nel corso del 2020, l'AdSP ha avviato, con Decreto n. 38 del 26.05.2020, una procedura selettiva riservata al personale interno finalizzata alla progressione verticale per la copertura di n. 1 unità da inquadrare a tempo pieno ed indeterminato al quarto livello del CCNL dei lavoratori dei porti.

Detta procedura si è conclusa nel mese di marzo 2021.

Sempre nel 2020, con Decreto n. 73/2020 del 21.09.2020, è stata avviata una selezione pubblica per la copertura di n. 19 posizioni vacanti in pianta organica da assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato ai livelli dal 1° al 4° del CCNL dei lavoratori dei porti.

Nel corso del 2021 l'AdSP ha completato la selezione per n. 14 profili concorsuali di cui 5 decorrenti nel 2022. Sono in corso di definizione nel corrente esercizio la selezione per gli ultimi 5 profili.

Nel 2021, con Decreto n. 9/2021 del 29.01.2021, è stato istituito l'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS). Con successivo decreto di attuazione n. 161 del 14.12.2021 è stata definita la composizione dell'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS), prevedendo l'assunzione a t.d. per anni due eventualmente prorogabili, mediante scorrimento delle graduatorie di cui all'avviso di selezione avviato con Decreto n. 73/2020 cit. in corso di validità, di n. 3 impiegati tecnici. Dette assunzioni, disposte nel 2021 con decorrenza dal mese di gennaio 2022, sono state effettuate in conformità all'art. 1 del D.L. 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", convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;

La tabella che segue pone a confronto la dotazione organica al 31.12.2021 con la pianta organica.

Tabella n. 1 – Confronto Pianta Organica approvata al 19.03.2018/Dotazione organica al 31.12.2021

Pianta organica approvata dal Ministero al 19.03.2018	Dotazione organica effettiva al 31 dicembre 2021	Posizioni vacanti al 1° gennaio 2022
n° 5 - Dirigenti	n°4 Dirigenti	n° 1 Dirigente
n° 3 - Quadri A	//	n° 3 - Quadri A
n° 6 - Quadri B	n° 6 - Quadri B	//
n° 7 - 1° livello	n° 6 - 1° livello	n° 1 - 1° livello
n° 11 - 2° livello	n° 11 - 2° livello	//
n° 20 - 3° livello	n° 17 - 3° livello	n° 3 – 3° livello
n° 16 - 4° livello	n° 7 - 4° livello	n° 9 – 4° livello
n° 2 – 5° livello	n° 1 - 5° livello	n° 1 - 5° livello
Totale 70 unità	Totale 52 unità	Totale 18 unità

La dotazione organica effettiva dell'AdSPMI al 31.12.2021, risulta articolata nelle 5 Direzioni e Staff di Segreteria - come da tabella che segue - in base ai livelli di inquadramento di cui all'art. 4, "Classificazione del personale", del C.C.N.L dei Porti:

Staff di Segreteria/Segreteria Presidente e Segretario Generale
N. 1 1° livello;
N. 1 2° Livello;
N. 1 3° Livello;
TOTALE N. 3 UNITA'
Direzione Amministrativa Sezioni Ragioneria - Economato/Patrimonio –Risorse Umane
N. 1 Dirigente;
N. 1 Quadro B;
N. 1 1° livello;
N. 2 2° livello;
N. 2 3° livello

TOTALE N. 7 UNITA'
<i>Direzione Affari Generali e Internazionali</i> <i>Sezioni Affari Generali e Internazionali - Promozione e Marketing - Sistemi Informatici e Archivio/Protocollo</i>
Dirigente pro-tempore della Direzione: Segretario Generale dell'AdSP nelle more dell'assunzione del Dirigente preposto; N. 1 Quadro B; N. 1 2° livello; N. 6 3° livello; N. 3 4° livello; N. 1 5° livello
TOTALE N. 12 UNITA'
<i>Direzione Legale/Gare e Contratti</i> <i>Sezioni Legale e Contenzioso – Gare e Contratti</i>
N. 1 Dirigente N. 1 Quadro B; N. 1 2° livello; N. 3 3° livello;
TOTALE N. 6 UNITA'
<i>Direzione Operativo, Sicurezza, Demanio</i> <i>Sezioni Operativo, Attività e Servizi portuali - Safety and Security - Demanio</i>
N. 1 Dirigente; N. 1 Quadro B; N. 2 1° livello; N. 2 2° livello; N. 2 3° livello; N. 3 4° livello
TOTALE N. 11 UNITA'
<i>Direzione Tecnica</i> <i>Sezioni Infrastrutture e Manutenzione - Ambiente ed Efficientamento energetico - Pianificazione e Coordinamento tecnico</i>
N. 1 Dirigente; N. 2 Quadro B; N. 2 1° livello;

N. 3 2° livello; N. 1 2° livello in mobilità temporanea dalla Direzione Legale/Gare e Contratti N. 2 3° livello N. 1 3° Livello in mobilità temporanea dalla Staff di Segreteria/Segreteria di Presidenza e Segretario Generale N. 1 4° livello;
TOTALE N. 13 UNITA'
TOTALE GENERALE N. 52 UNITA'

Lavoro flessibile. L'AdSPMI si avvale dell'istituto della somministrazione e di personale assunto a tempo determinato (n. 1 unità assunta al 1° livello e n. 2 unità assunte al 2°) inserito all'interno dell'USOS.

Nel corso dell'anno 2021, con delibera di aggiudicazione 185/2021 del 23.06.2021, è stato affidato il servizio di ricerca, selezione e somministrazione di lavoro a termine, della durata di 12 mesi, che si è concluso nel 2021 con la fornitura di n. 3 dipendenti in somministrazione di cui una unità somministrata nel mese di dicembre 2021 mentre i restanti 2 profili selezionati somministrati a partire dal corrente mese di gennaio 2022.

Detti dipendenti in somministrazione sono destinati allo svolgimento delle attività connesse al funzionamento dell'istituita Zona Franca Doganale Interclusa del Porto di Taranto ai sensi della L. 1602019, art. 1, co. 316, lett. b).

Si è altresì, proceduto, nel 2022 alla sottoscrizione dei contratti di lavoro a t.d. di personale tecnico da destinare al predetto l'Ufficio Speciale Opere Strategiche (USOS), da destinare alla realizzazione dei progetti da realizzare dall'AdSPMI ammessi a finanziamento a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e relativo Fondo complementare, reclutati mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti (art. 1, co. 14 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113).

4. ANALISI QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il presente Piano dei Fabbisogni rappresenta l'adeguamento del PTFP 2020/2022-al fine di:

- illustrare in maniera organica quanto avvenuto nell'anno 2021;
- rappresentare quanto avviato nell'anno 2021 e non ancora concluso;
- programmare la gestione delle risorse umane per il triennio 2022-2024.

Come evidenziato precedentemente, ogni ulteriore valutazione in ordine all'eventuale nuovo fabbisogno (in termini di numero di personale o di diversa articolazione tra i livelli) è rinviata ad un'epoca successiva.

Si riporta la tabella riepilogativa dei fabbisogni riportata nel PTFP 2020-2022:

Dotazione ex Decreto n. 99/2019 del 13.09.2019			Personale in forza al 1° ottobre 2020	Vacanze in organico	Pensionamenti previsti	Passaggi previsti	Assunzioni Previste (in corso)	Personale in forza al 1° gennaio 2021	Vacanze in organico	Pensionamenti previsti	Passaggi previsti	Assunzioni previste	Personale al 1° gennaio 2022	Vacanze in organico	Pensionamenti previsti	Passaggi previsti	Assunzioni previste	Personale al 1° gennaio 2023
			2020	2020	2020	2020	2020	2021	01 – gen- 2021	2021	2021	2021	2022	01 – gen- 2022	2022	2022	2022	2023
DIRIGENTE	DIR	5	4	1	0	0	0	4	1	0	0	1	5	0	0	0	0	5
QUADRO	A	3	0	3	0	0	0	0	3	0	3	0	3	0	0	0	0	3
QUADRO	B	6	6	0	0	0	0	6	0	0	0	1***	4	2	0	0	2	6
IM	1°	7	4	3	0	0	2	6	1	0	0	0	5	2	0	0	2	7
IM	2°	11	10	1	0	0	1	11	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
IM	3°	20	16	4	0	0	4	20	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20
IM	4°	16	3	13	0	0	12,5*	15,5	0,5	0	0	0,5	16	0	0	0	0	16
IM	5°	2	2	0	0	0	1**	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
TOTALI		70	45	25	0	0	20,5	64,5	5,5	0	3	2,5	66	4	0	2	2	70

A seguito di quanto avvenuto ed avviato nel corso dell'anno 2021, la tabella viene così riformulata.

Dotazione ex Decreto n. 99/2019 del 13.09.2019			Personale in forza al 1° gennaio 2021	Vacanze in organico	Pensionamenti previsti	Passaggi previsti/concorsi vinti da personale interno	Assunzioni effettuate	Personale in forza al 31 dicembre 2021	Assunzioni in corso di completamento 2022
			2021	2021	2021	2021	2021	2021	2022
DIRIGENTE	DIR	5	4	1	0	0	0	4	
QUADRO	A	3	0	3	0	0	0	0	
QUADRO	B	6	6	0	0	0	0	6	
IM	1°	7	4	3	0	2*	0	6	
IM	2°	11	10	1	0	0	1	11	
IM	3°	20	16	4	0	-2	3	17	1
IM	4°	16	3	13	0	1**	3	7	8,5
IM	5°	2	2	0	0	-1	0	1	
TOTALI		70	45	25	0	0	7,00	52	9,5 ***

* concorso vinto da personale interno originariamente inquadrato al 3° liv;

** vincitore di concorso interno per progressione verticale originariamente inquadrato al 5° liv.

*** di cui 5 unità assunte con decorrenza gennaio 2022;

Di seguito, quanto si prevede di realizzare nel 2022 – attività già previste nel precedente Piano da effettuarsi nel 2021 – partendo da quanto realizzato nel 2021.

La programmazione per le annualità successive 2023 e 2024, premessa la volontà dell'AdSP di completare la dotazione organica prevista, è rinviata all'aggiornamento del piano.

Dotazione ex Decreto n. 99/2019 del 13.09.2019			Personale in forza al 1° gennaio 2022	Vacanze in organico	Pensionamenti previsti	Passaggi previsti/concorsi vinti da personale interno	Assunzioni in corso	Assunzioni previste	Personale in forza al 1° gennaio 2023	Vacanze in organico
			2022	01 – gen-2022	2022	2022	2022	2022	2023	2023
DIRIGENTE	DIR	5	4	1	0	0	1	1	5	0
QUADRO	A	3	0	3	0	3	0		3	0
QUADRO	B	6	6	0	0	-2	0		4	2
IM	1°	7	6	1	0	-1	0		5	2
IM	2°	11	11	0	-1	0	0		10	1
IM	3°	20	17	3	0	0	1		18	2
IM	4°	16	7	9	0	0	8,5		15,5	0,5
IM	5°	2	1	1	0	0	0		1	1
Totale		70	52	18	-1	0	9,5	1	61,5	7,5

Per quanto concerne le **assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68 del 1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”** occorrerà procedere alle relative assunzioni nel rispetto della normativa vigente.

Superate le n. 50 unità (al netto del personale dirigente), infatti, il 7% del personale dovrà essere assunto ai sensi della predetta normativa, di cui n. 1 unità appartenente alle categorie protette (ex art. 18 legge n. 68/99).

5. COSTO DEL PERSONALE E RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il Costo Teorico Totale continua ad essere determinato conformemente alle linee guida approvate con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08.05.2018 e precisamente è stato considerato il trattamento economico fondamentale di cui ai CCNL vigenti e gli oneri previdenziali connessi.

Il Costo Teorico Totale delle 61,5 unità del 2022, che trova piena copertura nel bilancio di previsione 2022, è pari ad € 4.602.814,74 ed è dettagliato nella seguente tabella distinta per livelli di inquadramento:

Qualifica	unità 2022	costo teorico 2022
Dirigente	5	862.942,41 €
Quadro A	0	- €
Quadro B	6	628.052,73 €
1° Livello	6	496.378,27 €
2° Livello	10	776.392,70 €
3° Livello	18	1094253,33 €
4° Livello	15,5	684.833,29 €
5° Livello	1	59.962,00 €
Totale	61,50	4.602.814,74

Di seguito una tabella di incidenza della spesa annua complessiva relativa alle unità previste nel triennio di riferimento (2022/2024) rispetto alle entrate correnti, previste nel bilancio pluriennale. Per il 2022 è stato inserito il costo teorico calcolato per 62,5 unità mentre per le annualità successive il costo inserito è quello previsto nel bilancio di previsione pluriennale 2022/2024 calcolato su 70 unità.

Anno	Entrate correnti	Costo teorico	Incidenza %
2022	€ 20.984.790	€ 4.602.815,00 (61,5)	21,94
2023	€ 21.683.790	€ 6.000.000,00	27,67
2024	€ 21.683.790	€ 6.000.000,00	27,67

Dall'analisi dei dati sopra riportati è confermata la sostenibilità del maggior Costo Teorico Totale connesso all'ampliamento della dotazione organica a complessivi 70 unità con le risorse proprie dell'Ente costituite dalle Entrate Correnti.

CONCLUSIONI

Il presente documento è stato oggetto di informativa con le OO.SS. e sarà sottoposto a revisione annuale.

Sarà, altresì, pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente nonché inviato al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato tramite apposita sezione del Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche - SICO (rif. Circolare MEF – RGS n. 18 del 22 maggio 2018).

Il Segretario Generale
Dott. Roberto Settembrini ()*

Il Presidente
Prof. Avv. Sergio Prete (*)

(*) Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.