



DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE  
DELL'AGENZIA REGIONALE *CAMPANIA TURISMO*  
N. 339 DEL GIORNO 05 OTTOBRE 2020

1

OGGETTO: Approvazione del piano dei fabbisogni di personale dell'Agazia *CAMPANIA TURISMO* per il triennio 2020-2022.

Il Direttore Generale dell'Agazia Regionale *CAMPANIA TURISMO*, giusta decreto del Presidente della Regione Campania n. 272 del 28.09.2017 e successivo contratto di conferimento dell'incarico del giorno 21.12.2017;

*premesse che:*

- con legge regionale 08 agosto 2014, n.18 e s.m.i rubricata "Organizzazione del sistema turistico in Campania" è stata istituita l'Agazia regionale per la promozione del turismo della Campania della Campania, ente pubblico non economico, strumentale, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile;
- a mente dell'art.15, commi 3 e 4, della citata legge regionale 08 agosto 2014, n.18 e s.m.i, 3. "L'agenzia svolge le attività di interesse regionale in materia di promozione del turismo della Regione [...] nel rispetto degli atti di indirizzo e di programmazione regionale, nonché delle direttive degli organi di indirizzo della Regione"; 4."L'agenzia organizza ogni attività ed iniziativa, in Italia ed all'estero, per favorire la promozione del turismo della Regione, garantendo l'unitarietà, il coordinamento e l'efficacia degli interventi";
- il successivo art. 22, comma 3, dispone testualmente: "Il personale dei disciolti enti di cui al comma 1, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito nei ruoli del personale della costituenda agazia regionale per la promozione del turismo della Campania con le qualifiche e le anzianità di servizio possedute alla medesima data, senza soluzione di continuità e fatto salvo la determinazione dei rapporti di lavoro con il personale che afferisce alle competenze dirette della Giunta regionale [...];
- con delibera di Giunta regionale n. 213 del 10/04/2018, pubblicata sul bollettino ufficiale della Regione Campania n. 31 del 23 aprile 2018, è stato approvato lo Statuto dell'Agazia;
- con delibera di Giunta Regionale n. 480 del 24/07/2018, pubblicata sul bollettino ufficiale della Regione Campania n.52 del 30 luglio 2018, è stato approvato il Regolamento per l'organizzazione e il funzionamento dell'Agazia;

M

- con decreto del Direttore Generale n. 6 del giorno 02 agosto 2018 è stato approvato il regolamento di contabilità dell'Agenzia ex art. 12, comma 3, dello statuto;
- ai sensi dell'art. 18, comma 3, della sopra citata legge regionale 08 agosto 2014, n.18 e s.m.i.<sup>2</sup> "[...] 3. - Il Direttore generale: a) ha la rappresentanza legale dell'agenzia; e) è responsabile dell'organizzazione e della gestione del personale dell'agenzia";
- all'art. 7 dello Statuto dell'Agenzia si legge testualmente "[...] 2. - Il Direttore generale: a) ha la rappresentanza legale dell'Agenzia ed è responsabile dell'efficienza, efficacia ed economicità della relativa attività nonché della sua rispondenza agli atti regionali di programmazione, indirizzo e direttiva; [...] f) è responsabile dell'organizzazione e della gestione del personale dell'Agenzia, nonché delle risorse strumentali e finanziarie della stessa; [...] h) dirige, coordina e valuta l'attività dei dirigenti e dei responsabili degli uffici; [...] k) adotta tutti gli atti necessari a garantire il funzionamento dell'Agenzia [...]";
- con delibera n. 618 del 4 dicembre 2019, la Giunta Regionale ha approvato, in attuazione dell'articolo 20 della legge regionale 8 agosto 2014, n.18 e s.m.i., la dotazione organica dell'Agenzia Regionale CAMPANIA TURISMO, adottata dal Direttore Generale con decreto n.188 del 7 novembre 2019;
- la dotazione organica dell'Agenzia, articolata in cinque aree funzionali, prevede un contingente complessivo di n. 96 risorse umane, di cui n.77 dipendenti di ruolo presso gli enti turistici in liquidazione in servizio alla data del 30.06.2019, e n.19 nuove figure professionali funzionali alla organizzazione delle aree, degli uffici e dei servizi dell'Agenzia, da assumere mediante piano di reclutamento;
- con proprio atto n. 248 del 19 dicembre 2019 è stato approvato il Regolamento relativo ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. - Funzioni Locali - del 21 maggio 2018;
- con deliberazione n. 688 del 30 dicembre 2019, la Giunta Regionale ha approvato, nel rispetto di quanto disposto dalla legge regionale 5 dicembre 2017, n. 37 e s.m.i, il bilancio di previsione pluriennale 2020 - 2022 dell'Agenzia, adottato dal Direttore Generale con decreto n. 200 del 18 novembre 2019;
- con deliberazione n. 683 del 30 dicembre 2019, la Giunta Regionale ha stabilito, tra l'altro: *il trasferimento del personale in servizio a tempo indeterminato, presso gli enti provinciali per il turismo e delle aziende autonome di cura, soggiorno e turismo della Campania, con decorrenza dal 01 gennaio*

2020, nei ruoli dell'Agenzia CAMPANIA TURISMO;

*considerato che:*

- con propri decreti numeri 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272 e 273 del giorno 30 dicembre 2019, il personale di ruolo dei disciolti enti turistici regionali è stato inquadrato, ex art. 22, comma 3, della Legge Regione Campania 08.08.2014 n. 18 e s.m.i., a far data dal giorno primo gennaio 2020 e senza soluzione di continuità, nei ruoli del personale dell'Agenzia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con le qualifiche e le anzianità di servizio possedute;
- con proprio atto n. 12 del 20 gennaio 2020 è stato approvato il Regolamento di misurazione e valutazione della *performance*;
- con proprio atto n. 21 del 27 gennaio 2020 è stato approvato il codice etico di comportamento dell'Agenzia ai sensi del D.P.R. 16 aprile 2016 n. 62 e s.m.i.;
- con successivo decreto n. 24 del 29 gennaio 2020 è stato approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020 -2022 con relativi allegati;
- con atto n. 22 del 27 gennaio 2020 è stato approvato il piano triennale della *performance* 2020-2022;

*considerato, inoltre, che:*

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede che le amministrazioni pubbliche siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. dispone, tra l'altro, che: "*allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter*";
- nel piano triennale sono indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter del T.U.P.I.;



- per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei rispettivi ordinamenti, assicurando la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali di riferimento;

- in caso di mancata adozione del piano le pubbliche amministrazioni non possono assumere nuovo personale;

*rilevato che:*

- le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'articolo 6 ter del citato decreto legislativo n. 165/2011 e s.m.i., approvate con D.M. 8 giugno 2018, definiscono la metodologia operativa di orientamento, da adattare in base ai contesti ordinamentali di riferimento, da applicare nell'ambito dell'autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- l'art. 3, comma 5-sexies, del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014 n.114 e s.m.i., dispone testualmente che: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

- la vigente normativa prevede che, a partire dall'anno 2020, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli enti pubblici che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1 quinquies del Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113);

2. abbiano adottato il piano triennale della performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.);

3. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i.);

4. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i.);

5. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

**rilevato, inoltre, che:**

- con deliberazione n. 688 del 30 dicembre 2019, la Giunta Regionale della Campania ha approvato, nel rispetto di quanto disposto dalla legge regionale 5 dicembre 2017, n. 37 e s.m.i, il bilancio di previsione pluriennale 2020 - 2022 dell'Agenzia, adottato dal Direttore Generale con decreto n. 200 del 18 novembre 2019;
- con proprio decreto n. 22 del 27 gennaio 2020 è stato approvato il piano triennale della *performance 2020-2022*;
- la ricognizione annuale delle eccedenze presso l'Agenzia, effettuata nel mese di settembre 2020, ha evidenziato che non risultano eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà all'interno del proprio organico bensì una scopertura nella dotazione organica di numero 35 posti;
- le previsioni assunzionali, contemplate nel piano triennale di fabbisogno del personale 2020-2022, allegato al presente atto, sono subordinate al permanere dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito;
- a mente della normativa vigente, l'Agenzia deve procedere, alla adozione del piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022 e alla relativa rimodulazione della dotazione organica sulla base delle effettive esigenze di personale dando atto che la copertura finanziaria delle relative assunzioni è assicurata sul bilancio di previsione 2020-2022;
- l'Agenzia ha quale finalità prioritaria il necessario ricambio generazionale con l'ingresso nei ruoli di risorse umane con competenze innovative e specialistiche di recente formazione;
- è stato programmato il fabbisogno di personale per l'anno 2020-2021 con reclutamento mediante concorsi pubblici e con possibilità di avviare, in via residuale, assunzioni con contratti flessibili a tempo determinato al fine di affrontare necessità organizzative di particolare urgenza e/o ricerche di competenze specifiche nelle more della conclusione delle procedure concorsuali;
- la spesa relativa alle future assunzioni previste nel piano dei fabbisogni risulta finanziata dalle economie formatesi con le quiescenze del personale di ruolo e trova copertura negli stanziamenti di bilancio macroaggregato 101 e 103;

*tanto premesso, considerato e rilevato,*

**Visti:**

- la Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.;



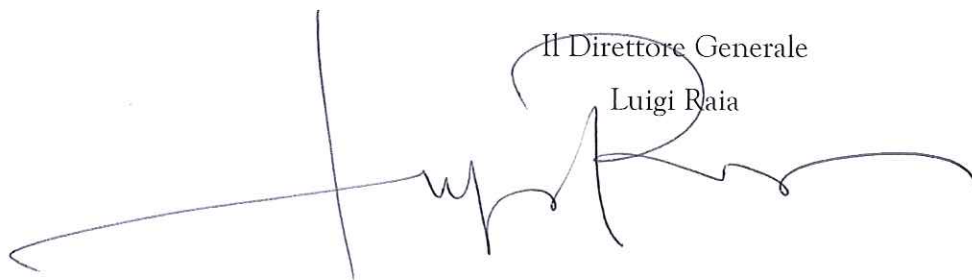
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.;
- il Decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazione dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- il Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- la Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- la Legge 30 dicembre 2018, n. 145
- il Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, del giorno 8 maggio 2018;
- il Decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162;
- la Legge 28 gennaio 2019, n.26;
- la Legge regionale 8 agosto 2014, n.18 e s.m.i.;
- lo statuto e i regolamenti dell'Agenzia;

#### DECRETA

- a) di approvare, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. il piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia 2020-2022, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale, dando atto che le risorse finanziarie necessarie trovano copertura negli stanziamenti di bilancio pluriennale 2020 - 2022;
- b) di subordinare l'efficacia del presente provvedimento al rilascio, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'ente, della certificazione del rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- c) di trasmettere il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'ente per gli adempimenti di competenza ed alle Organizzazioni e rappresentanze sindacali per informativa ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- d) di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Agenzia [www.agenziacampaniaturismo.it](http://www.agenziacampaniaturismo.it) nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e s.m.i., in materia di trasparenza

Napoli, li 05 ottobre 2020

Il Direttore Generale  
Luigi Raia





## Piano triennale dei fabbisogni 2020 – 2022 dell’Agenzia Regionale CAMPANIA TURISMO



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
DELL'AGENZIA REGIONALE CAMPANIA TURISMO  
TRIENNIO 2020 - 2022

PREMESSA

Con legge regione Campania 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i. rubricata "Organizzazione del sistema turistico in Campania" è stata istituita l'Agenzia regionale per la promozione del turismo della Campania, ente pubblico non economico, strumentale, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile.

Il Direttore Generale dell'Agenzia, nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale della Campania n. 272 del 28/09/2017 e successivo contratto di conferimento dell'incarico del 21.12.2107, ha predisposto, ex art. 18, comma 3 lett. b) della legge regionale 8 agosto 2014 n.18 e s.m.i, il regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 480 del 24 luglio 2018, pubblicata sul bollettino ufficiale della Regione Campania n.52 del 30 luglio 2018.

Con il regolamento, adottato in coerenza con i principi dettati dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 es.m.i. e dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., è stato delimitato e disciplinato il modello organizzativo interno dell'Agenzia, in funzione delle attività di gestione e di attuazione dei programmi regionali, e sono stati definiti gli indirizzi generali per l'assegnazione delle risorse umane e strumentali e la ripartizione delle attività in aree ed in uffici organizzativi, dotati di autonomia operativa e funzionale.

A mente dell'art. 7 dello statuto dell'ente, approvato con delibera di Giunta Regionale n. 213 del 10 aprile 2018, il Direttore Generale: a) ha la rappresentanza legale dell'Agenzia ed è responsabile dell'efficienza, efficacia ed economicità della relativa attività nonché della sua rispondenza agli atti regionali di programmazione, indirizzo e direttiva; [...] f) è responsabile dell'organizzazione e della gestione del personale dell'Agenzia, nonché delle risorse strumentali e finanziarie della stessa; [...] h) dirige, coordina e valuta l'attività dei dirigenti e dei responsabili degli uffici; [...] k) adotta tutti gli atti necessari a garantire il funzionamento dell'Agenzia [...].

Il Direttore Generale, con proprio decreto n.188 del 7 novembre 2019, ha adottato la dotazione organica dell'Agenzia, approvata dalla Giunta Regionale con delibera n. 618 del giorno 4 dicembre 2019.

La dotazione organica dell'Agenzia, articolata in cinque aree funzionali, prevede un contingente complessivo di n.96 risorse umane, di cui n.77 dipendenti di ruolo provenienti dagli enti turistici regionali, posti in liquidazione ex Legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i., in servizio alla data del 30.06.2019, e n.19 nuove figure professionali funzionali alla organizzazione delle aree, degli uffici e dei servizi dell'Agenzia, da assumere mediante piano di reclutamento.

L'articolo 22 della citata Legge regionale 08 agosto 2014 n. 18 e s.m.i. ha disposto che: "3. Il personale dei disciolti enti di cui al comma 1, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in servizio alla

data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito nei ruoli del personale della costituenda agenzia regionale per la promozione del turismo della Campania con le qualifiche e le anzianità di servizio possedute alla medesima data, senza soluzione di continuità e fatto salvo la determinazione dei rapporti di lavoro con il personale che afferisce alle competenze dirette della Giunta regionale [...].

Con delibera n. 683 del 30 dicembre 2019, la Giunta regionale ha determinato: "il trasferimento del personale in servizio a tempo indeterminato presso gli enti provinciali per il turismo e le aziende autonome di cura, soggiorno e turismo della Campania nei ruoli dell'Agenzia regionale Campania Turismo, con decorrenza dal 1 gennaio 2020; ed ha, inoltre, disposto che: "al personale trasferito nei ruoli dell'Agenzia regionale Campania Turismo sia garantito - nel rispetto della normativa vigente in materia - il godimento del trattamento giuridico e economico, anche accessorio, già goduto presso gli enti ed aziende di provenienza, al fine di assicurare la continuità e operatività delle attività, fino alla definizione delle procedure dirette alla collocazione amministrativa del personale transitato da completare entro il 29 febbraio 2020".

Il Direttore generale, in esecuzione di quanto stabilito dalla norma regionale e dai successivi atti di Giunta Regionale, con propri decreti numeri 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272 e 273 del giorno 30 dicembre 2019, ha inquadrato il personale di ruolo dei disciolti enti turistici, a far data dal giorno primo gennaio 2020 e senza soluzione di continuità, nella dotazione organica dell'Agenzia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con le qualifiche e le anzianità di servizio possedute.

Con successivi provvedimenti, il Direttore Generale ha approvato:

- il regolamento di misurazione e valutazione della performance (decreto n. 12 del 20 gennaio 2020);
- il codice etico di comportamento (decreto n. 21 del 27 gennaio 2020);
- il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 (decreto n. 4 del 29 gennaio 2020);
- il Piano triennale della performance 2020-2022 (decreto n.22 del 27 gennaio 2020).

### Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### La normativa di riferimento:

- Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.;
- Decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito con modificazione dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- Legge n. 145/2018;
- Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, dell'8 maggio 2018;
- Legge 28 gennaio 2019, n.26;
- Legge regione Campania 8 agosto 2014, n.18 e s.m.i.

Il presente documento costituisce il piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per il triennio 2020-2022 (di seguito anche P.T.F.P.), definito in coerenza con le disposizioni introdotte dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha apportato modifiche ed integrazioni al D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.

Ed invero, a mente dell'art.6 del succitato D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”*, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, in termini operativi e temporali.

Nello specifico, come esplicitamente dichiarato nelle linee di indirizzo, gli enti pubblici adottano il piano annualmente e lo approvano secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento.

Tra le indicazioni più significative, introdotte dai mutamenti normativi in materia di fabbisogni di personale, risalta il concetto di *“superamento”* della dotazione organica: da strumento rigido, sotto il profilo quantitativo e qualitativo delle risorse, a strumento flessibile e modulabile proprio sulla base delle esigenze effettive, reali ed emergenti rilevate dalla programmazione dei fabbisogni, connesse sia alle specifiche politiche di sviluppo sia ai percorsi evolutivi dell'organizzazione del lavoro che caratterizzano l'odierna era *“digitale”*, in termini di nuove professionalità e competenze.

Il presente piano è stato sviluppato attraverso un approccio metodologico, coerente con le disposizioni normative, funzionale ad attivare un ciclo virtuoso che integra la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi di *performance*.

In particolare, l'approccio alla definizione del fabbisogno tiene conto della programmazione finanziaria e, conseguentemente, delle risorse finanziarie disponibili con riferimento agli stanziamenti di bilancio, ai limiti assunzionali ed ai tetti di spesa, e dell'analisi per l'individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di risorse umane per garantire il raggiungimento degli obiettivi che l'Agenzia ha programmato.

Il piano rappresenta il primo passo di un processo complesso che richiederà un'implementazione e un miglioramento progressivo per far fronte alle dinamiche del settore turistico regionale.

Lo strumento offre l'opportunità per la messa a punto di ulteriori procedure volte ad una mappatura dei processi, delle competenze del personale già presente in Agenzia e delle attività richieste ai vari profili e ruoli, con un grado di dettaglio sempre maggiore, ricorrendo a nuove assunzioni.

Ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. 25 maggio 2017, n.75 e dalle predette linee guida, il piano ha un'estensione temporale triennale e viene adottato annualmente al fine di coordinare costantemente il fabbisogno di risorse umane con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della *performance*.

M

La programmazione triennale 2020-2022 contribuisce a definire, unitamente agli altri atti di programmazione pluriennale dell'Agenzia, le strategie di erogazione e gestione dei servizi (fase di indirizzo strategico), mentre il piano annuale 2020 (fase organizzativa) contiene le scelte di tipo tecnico e gestionale.

Il piano annuale 2020 costituisce una vera e propria pianificazione operativa a mezzo della quale le risorse economiche assegnate alla gestione ed allo sviluppo professionale del personale vengono tradotte in modalità di reclutamento (*personale da assumere*) e di progressione professionale per il personale interno.

Nel piano annuale risiede la rappresentazione fedele delle concrete dinamiche del personale di ruolo in servizio ma vengono anche evidenziate le tipologie di rapporto di lavoro flessibile e di altre modalità contrattuali previste dalla norma che consentono di far fronte alla carenza dei posti in organico.

In tal senso, il piano si articola nei seguenti tre passaggi:

1. *consistenza del personale al 31.12.2020;*
2. *definizione delle economie finanziarie derivanti da cessazioni dal servizio;*
3. *individuazione del fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022.*

#### **La consistenza del personale in servizio**

La lunga fase temporale, impiegata per arrivare all'approvazione della Legge regionale 8 agosto 2014 n.18 e s.m.i., ha comportato che le dotazioni organiche dei disciolti enti turistici, posti in regime commissariale per lungo tempo, subissero un blocco delle assunzioni con conseguente mancata attivazione del *turnover* che avrebbe determinato l'integrazione negli organici di nuove figure professionali per colmare i vuoti determinatisi per i collocamenti in quiescenza.

Di riflesso le relative piante organiche degli enti turistici regionali negli ultimi 12 anni si sono ridotte da n. 148 a n. 77 dipendenti di ruolo.

#### **tab. n. 1**

#### **CONTRAZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DEI DISCIOLTI ENTI TURISTICI NEL PERIODO 2007 - 2019**

PERSONALE ENTI TURISTICI	ANNO 2007	ANNO 2019
Dirigenti	14	4
Funzionari	49	34
Istruttori	60	30
Esecutivi	25	9
<b>TOTALE</b>	<b>148</b>	<b>77</b>

I disciolti enti turistici, per far fronte alla marcata carenza di personale di ruolo, verificatasi nel lungo tempo per le motivazioni innanzi rappresentate, hanno fatto ricorso ad incarichi a scavalco,



a personale comandato, ai lavoratori S.U., alla somministrazione di lavoro interinale, ai contratti stagionali, al reclutamento di personale a tempo determinato attraverso i centri per l'impiego, ai tirocini formativi *extracurriculari* con le Università ed al servizio civile.

Ciò al fine di consentire agli enti di continuare ad esercitare le funzioni istituzionali, tra l'altro, espressamente richiamate dall'art.22, comma 5, della Legge regionale 8 agosto 2014 n.18 e s.m.i.

Alla data del 30 giugno 2019 il personale impiegato presso gli estinti enti turistici, a qualsiasi titolo, ha comportato una spesa complessiva annua pari ad € 5.492.500,00.

La nuova dotazione organica dell'Agenzia è stata saldamente ancorata al potenziale impegno finanziario massimo sostenibile, determinato sul valore della spesa complessiva annua (€ 5.492.500,00) che i disciolti enti turistici nel loro insieme sostenevano per il proprio personale.

Alla data del primo gennaio 2020, il personale di ruolo degli estinti enti turistici regionali, trasferito nella dotazione organica dell'Agenzia, in esecuzione dei citati decreti del Direttore Generale nn. 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272 e 273 del giorno 30 dicembre 2019, risulta composto da 74 unità.

**tab. n. 2**

**CONSISTENZA DEL PERSONALE DI RUOLO DELL'AGENZIA AL 1° GENNAIO 2020**

PERSONALE DI RUOLO	UNITA'
Dirigenti	4
Funzionari con P.O.	20
Funzionari	11
Istruttori	30
Esecutivi	9
<b>TOTALE</b>	<b>74</b>

Nella tabella che segue si evidenzia l'età media del personale di ruolo dell'Agenzia che si colloca nel range di 58-62 anni.

**tab. n. 3**

**ETA' ANAGRAFICA DEL PERSONALE DI RUOLO DELL'AGENZIA AL 1° GENNAIO 2020**

PERSONALE DI RUOLO	UNITA'	ETA' MEDIA
Dirigenti	4	63
Funzionari	31	62
Istruttori	30	60
Esecutivi	9	56
<b>TOTALE</b>	<b>74</b>	



## 2. Definizione delle economie finanziarie derivanti da cessazioni dal servizio

Attesa l'età media del personale in servizio, nel corso del 2019 si sono verificate le cessazioni dal servizio di tre funzionari, collocati in quiescenza per limite di età. Nel corso del 2020 le domande di pensionamento con conseguente conclusione del rapporto di lavoro riguardano 17 dipendenti di ruolo. Nel 2021 si prevedono ulteriori fuoriuscite dal servizio derivanti dal raggiungimento dei requisiti per collocamento a riposo per limiti di età, per anzianità contributiva, per eventuale applicazione della cosiddetta "quota 100" o da altre cause (richieste di trasferimenti per mobilità, collocamenti in quiescenza anticipati per malattie) che potrebbero creare ulteriori carenze in organico e contestualmente liberare altre risorse attualmente non quantificate. Di ciò si terrà conto dettagliatamente nella predisposizione dei successivi P.T.F.P. annuali 2021/2022.

Di seguito si riporta nella tabella n. 4 l'elenco del personale di ruolo collocato in quiescenza nel corso dell'anno 2020, che a partire dal 1° gennaio 2021 determina una economia di spesa annua pari a complessivi € 1.065.332,06.

tab. n. 4

### PERSONALE DI RUOLO IN QUIESCENZA AL 31.12.2020

PERSONALE DI RUOLO	DATA QUIESCENZA	RETRIBUZIONE FISSA ANNUALE	ONERI RIFLESSI	SPESA ANNUA
n.1 dirigente	31.01.2020	94.463,33	34.000,19	128.463,52
n. 1 dirigente	21.03.2020	90.464,66	32.560,95	123.025,61
n. 1 dirigente	31.07.2020	92.265,94	33.209,28	125.475,22
n. 1 funzionario D5	30.06.2019	31.201,59	11.212,54	42.414,13
n. 1 funzionario D3	31.07.2019	29.113,94	10.452,67	39.566,61
n. 1 funzionario D7	31.07.2019	34.519,38	12.404,77	46.924,15
n. 1 funzionario D4	31.01.2020	30.205,19	10.846,74	41.051,93
n. 1 funzionario D5	29.02.2020	31.723,30	11.394,88	43.118,18
n. 1 funzionario D7	31.05.2020	35.417,17	12.725,28	48.142,45
n. 1 funzionario D6	31.07.2020	33.696,83	12.105,22	45.802,05
n. 1 funzionario D7	30.09.2020	34.754,17	12.486,65	47.240,82
n. 1 funzionario D5	31.10.2020	31.630,22	11.361,38	42.991,60
n. 1 funzionario D6	31.12.2020	33.442,81	12.013,79	45.456,60
n. 1 istruttore C6	31.01.2020	26.706,51	9.592,69	36.299,20
n. 1 istruttore C5	30.04.2020	26.610,60	9.550,82	36.161,42
n. 1 istruttore C6	30.06.2020	27.104,70	9.736,01	36.840,71
n. 1 istruttore C6	30.09.2020	26.706,51	9.592,69	36.299,20
n. 1 istruttore C2	30.11.2020	23.536,56	8.442,22	31.978,78
n. 1 istruttore C5	31.12.2020	26.139,74	9.381,35	35.521,09
n. 1 esecutivo B7	31.01.2020	23.961,00	8.597,80	32.558,80
<b>TOTALE</b>		<b>783.664,15</b>	<b>281.667,91</b>	<b>1.065.332,06</b>

A decorrere dal 1° gennaio 2021 il personale di ruolo in servizio risulterà composto da 57 dipendenti (77 in servizio al 30.06.2019 – 20 cessati dal servizio nel periodo 1° luglio 2019-31 dicembre 2020).

Nella seguente tabella n.5 viene riportata la previsione di spesa calcolata per il personale di ruolo in servizio al 01.01.2021 in complessivi € 4.038.738,89.

tab. n.5

**COSTO DEL PERSONALE DI RUOLO DAL 1° GENNAIO 2021**

	AMMINISTRATIVA	PROMOZIONE	FINANZIARIA	TECNICA	TRASPARENZA	TOTALE UNITA'	COSTO PER CATEGORIA
dirigenti	1					1	€ 90.376,90
dipendenti categoria D	5	12	2	3	1	23	€ 745.439,87
dipendenti categoria C	4	11	4	3		22	€ 574.825,03
dipendenti categoria B	4	3		1		8	€ 180.840,93
mozzi traghettatori categoria C	3					3	€ 74.656,44
<b>a) totale competenze fisse</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>€ 1.666.139,17</b>
buoni pasto							€ 135.000,00
assegni familiari							€ 8.250,00
fondo risorse decentrate							€ 750.000,00
fondo per le P.O.							€ 300.000,00
risultato dirigenza							€ 120.000,00
arretrati contrattuali							€ 50.000,00
L.R. 15/81							€ 38.100,00
<b>b) totale competenze accessorie</b>							<b>€ 1.401.350,00</b>
<b>c) oneri riflessi a carico dell'ente</b>							<b>€ 971.249,72</b>
<b>TOTALE (a + b + c)</b>							<b>€ 4.038.738,89</b>

La dotazione organica è stata ancorata al valore massimo della spesa annuale di € 5.492.500,00 per un contingente di personale di 96 unità.

In detto importo è compresa anche la spesa per i contratti flessibili.

A partire dal 1° gennaio 2021, la disponibilità economica di € 1.065.332,06, come quantificata nella precedente tabella n. 4, si traduce in *budget* assunzionale.

Il calcolo del *budget* assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

Si precisa che l'importo di € 1.065.332,06 è determinato dalla somma delle economie derivanti dalle cessazioni verificatesi nel II semestre 2019 e nel corso del 2020, come riportato in tabella 6.

tab. n. 6

#### BUDGET ASSUNZIONALE DI SPESA 2020

ANNUALITA'	A) ECONOMIE DA CESSAZIONI ANNO 2019	B) ECONOMIE DA CESSAZIONI NELL'ANNO	(A+B) BUDGET ASSUNZIONALE SULL'ANNO
2020	128.904,90	936.427,16	1.065.332,06

Nel corso del 2021 saranno collocati in quiescenza, per raggiunti limiti di età e di servizio, n. 2 dipendenti, inquadrati rispettivamente nelle categorie C e D.

Dette cessazioni determineranno un risparmio di spesa (*retribuzioni fisse e oneri a carico dell'ente*) pari ad € 73.822,47, che determina il *budget* assunzionale disponibile dal primo gennaio 2022.

tab. n. 7

#### BUDGET ASSUNZIONALE DI SPESA 2021

ANNUALITA'	CAPACITA' ASSUNZIONALE UTILIZZATA NEL 2021	ECONOMIE DA CESSAZIONI NELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE Al 01.01.2022
2021	1.065.332,06	73.822,47	73.822,47

Il mantenimento della quota 100 (art. 14, comma 1, del decreto legge n.4 del 28 gennaio 2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26) fino al 31 dicembre 2021, potrebbe determinare un ulteriore risparmio per un importo di € 297.449,17 nell'anno 2021, in esito alle eventuali istanze di pensione anticipata di n.6 dipendenti di categoria D e n. 2 dipendenti di categoria C che maturano nel 2021 il requisito anagrafico di almeno 62 e l'anzianità contributiva minima di 38 anni.

M

Nel corso del 2022 sono previsti collocamenti a riposo, per limiti di età o di servizio, di n. 5 dipendenti di categoria D. che consentiranno un risparmio di spesa di € 220.753,09.

Per gli effetti della citata legge "quota 100", nel 2022 potrebbero determinarsi ulteriori economie pari ad € 123.320,12 per eventuali istanze di pensionamento da parte di n. 2 dipendenti di categoria D ed un dipendente di categoria B che maturano i requisiti nel II semestre del 2021, ma per disposizione della norma, possono cessare il servizio nel primo trimestre del 2022.

tab. n.8

### BUDGET ASSUNZIONALE DI SPESA 2022

ANNUALITA'	A) RISORSE DISPONIBILI DAL 1° GENNAIO 2022	B) ECONOMIE DA CESSAZIONI NELL'ANNO	TOTALE ECONOMIE ALL'01.01.2023	(A + B) BUDGET ASSUNZIONALE ALL'01.01.2023
2022	73.822,47	220.753,09	294.575,56	294.575,56

### 3. Individuazione del fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022

Nell'ambito di un'attività di programmazione complessivamente definita secondo i principi di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, una corretta gestione del personale presuppone una programmazione coerente con il piano triennale della *performance* 2020 - 2022, in modo da definire il fabbisogno di risorse umane in relazione ai risultati da raggiungere.

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

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

Tutto ciò è stato predisposto attraverso:

a) l'analisi dei processi produttivi allo stato attuale che ha coinvolto il personale attraverso la partecipazione al programma di formazione per la gestione dei sistemi dell'*Information Technology* di cui l'Agenzia si è dotata per applicare compiutamente il Codice di amministrazione digitale e le disposizioni contenute nel piano triennale per l'informatica nella PA 2020-2022 dell'Agenzia per l'Italia digitale;

h

- b) il tendenziale riallineamento del processo verso lo *standard* ottimale individuato dai compiti istituzionali e dai programmi annuali, tendendo ad individuare e misurare le problematiche per evidenziare eventuali criticità;
- c) l'analisi delle professionalità adibite al processo, per valutare se le risorse umane siano adeguate alla propria attitudine ed alle competenze per le prestazioni lavorative assegnate;
- d) la verifica della funzionalità della distribuzione quali/quantitativa delle risorse umane in considerazione delle attività dell'Agenzia.

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

- per garantire una equilibrata presenza delle risorse umane necessarie all'espletamento delle proprie attività istituzionali;
- per l'ampliamento e lo sviluppo delle attività già svolte dagli estinti enti turistici regionali in una nuova logica di sistema;
- per il supporto tecnico nelle operazioni di *marketing* nei paesi europei, nei paesi arabi, in Russia, in Giappone, in Cina, negli Stati Uniti d'America, in Canada, in Australia;
- per l'attività di ricerca, programmazione e progettazione di bandi comunitari finalizzati allo sviluppo turistico svolta anche in collaborazione con istituzioni nazionali ed internazionali;
- per l'assolvimento di compiti e funzioni previste da norme speciali emanate in relazione a specifiche emergenze sanitarie (*Covid -19*) nel settore del turismo;
- per lo sviluppo di nuove attività, soprattutto in settori d'interesse emergente, quali la sicurezza, l'accoglienza e l'informazione, il benessere, la difesa dell'ambiente e la tutela del paesaggio;
- per una diffusa e ampia comunicazione *off-line* e *on-line* attraverso i molteplici *devices* sempre più diffusi tra la popolazione mondiale;
- per incrementare la fruibilità dei beni che la Regione Campania intende affidare all'Agenzia (*il complesso speleologico marino della Grotta dello Smeraldo, i Giardini della Principessa di Piemonte di Ravello, l'Antiquarium di Palinuro, il Circolo dei forestieri di Sorrento, la Villa Maiuri di Ercolano, il Capo d'Orso in Costa d'Amalfi*);
- per garantire un adeguato sostegno tecnico, amministrativo ed informatico a tutte le aree e agli uffici dell'ente, con l'obiettivo di rendere più funzionale l'attività di supporto complessivamente intesa per il conseguimento degli obiettivi riferiti alle attività istituzionali e progettuali a medio e lungo termine.

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

Le stime rivedute dell'OCSE indicano un calo del 60% del turismo internazionale nel 2020.

Questa fase delicata comporta un rimodellamento incessante degli obiettivi e delle strategie.

La Regione Campania dovrà predisporre adeguati piani di ripresa per ricostruire l'immagine delle destinazioni turistiche, per ristabilire la fiducia dei viaggiatori e stimolare la domanda attraverso nuove programmazioni.

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

Per facilitare il conseguimento dei suddetti obiettivi occorrerà:

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

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

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

La definizione del P.T.F.P. è la risultante di un attento processo di valutazione e di considerazione di tutte le attività strategiche nel prossimo triennio.

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

Pertanto, il presente P.T.F.P. è elaborato in armonia con i seguenti obiettivi:

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

Il P.T.F.P. tiene conto delle novità introdotte con la Legge n.26 del 28 marzo 2019 ed in particolare dall'art.14 bis, denominato "*Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali*", in specie con l'adozione del nuovo comma 5 *sexies* che testualmente recita: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle



programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”.

Lo stesso articolo prevede l'estensione da tre a cinque del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati.

Si conferma che il presente P.T.F.P. è sostanzialmente conforme ai contenuti delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale cui all'art. 6 *ter* del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i., introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, in quanto prevede l'assunzione di figure specialistiche con profili anche innovativi, non segue la logica della mera sostituzione del personale cessato, è orientato all'attuazione degli obiettivi specifici dell'ente, è caratterizzato da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative, rispetta i limiti di spesa al momento vigenti ed utilizza lo strumento delle assunzioni flessibili per far fronte ad esigenze temporanee di carattere straordinario

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

In questa ottica il concetto di dotazione organica, costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel P.T.F.P., si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima di € 5.492.500,00, che non viene valicata e rispetta i tetti previsti dalla normativa vigente. All'interno di questi limiti la declinazione delle categorie, dei profili e delle professionalità trova la sua definizione nel P.T.F.P. triennale ed annuale che si muove nell'ambito della dotazione organica approvata dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 618 del 4 dicembre 2019 che, seppur non rigida ai fini della logica di mera copertura di posti vacanti, costituisce un valido punto di riferimento per la verifica della spesa sostenibile.

### **I FABBISOGNI PROGRAMMATI NEL TRIENNIO 2020/2022**

Il piano del fabbisogno tenderà ad utilizzare l'intera capacità assunzionale derivante dalle cessazioni degli esercizi precedenti, fatti salvi i vincoli derivanti dalle previsioni di bilancio.

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

Per quanto concerne l'anno 2021, le immissioni previste riguardano prevalentemente il personale dei ruoli del comparto.

La gran parte delle assunzioni attengono direttamente alle funzioni amministrative in quanto le cessazioni rilevate nel 2019-2020 sono prevalenti nell'ambito della categoria D (dieci dipendenti), nella categoria C (sei dipendenti), nella categoria B (un solo dipendente).

Per quanto riguarda la dirigenza, le cessazioni registrate nel corso del 2020 rilevano la fuoriuscita di tre dirigenti su quattro.

Si richiama, al riguardo, la deliberazione n. 17/2019/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, nella quale si legge testualmente che “I valori economici delle capacità assunzionali



2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente”.

In coerenza con la citata deliberazione, nell'unico budget assunzionale, attualmente disponibile, è stata ricompresa la quota derivante dalle cessazioni dei posti di dirigente per il personale di comparto.

### IL PIANO ASSUNZIONALE 2021

Il piano annuale delle assunzioni da realizzare nel secondo anno di programmazione, come detto in premessa, rappresenta le concrete dinamiche del personale in servizio ed evidenza, oltre alle immissioni di personale a tempo indeterminato, le tipologie di rapporto di lavoro flessibile di cui si prevede di avvalersi nei limiti del tetto di spesa potenziale massima riportata in bilancio.

#### Personale a tempo indeterminato

Nella convinzione che una riforma normativa trova compiuta attuazione solo con l'impiego di adeguate risorse umane, finanziarie e tecnologiche, uno degli obiettivi prioritari nella predisposizione del presente P.F.T.P. è stato quello di prevedere nuove figure professionali, con competenze specialistiche, per realizzare un modello di *governance* capace di rinnovare i processi organizzativi per far fronte alle dinamiche evolutive che, negli ultimi anni, hanno determinato una profonda trasformazione del settore.

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

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

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

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



Nell'ambito delle attività conferite, l'Agenzia gestisce, inoltre, le funzioni dei *Club* di prodotto, svolge le attività di promozione e di *marketing*, monitora i flussi turistici, verifica le variazioni qualitative e quantitative dei servizi e controlla le principali variabili economiche e sociali che influenzano la domanda e l'offerta oltre a garantire il supporto conoscitivo alla programmazione delle attività promozionali.

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

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

In questa logica articolata e complessa, l'Agenzia ha individuato le assunzioni che riguardano le seguenti unità professionali, la cui spesa graverà sul *budget* assunzionale 2020:

- **n. 6 funzionari inquadrati nella categoria D** di cui: un esperto in predisposizione, programmazione e gestione di progetti finanziati con fondi comunitari, statali e regionali con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere; un esperto in rendicontazione di progetti finanziati con fondi comunitari, statali e regionali con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere; un esperto in legislazione turistica con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese; un *web advertiser&internet consolidator* per la gestione del portale istituzionale e per la progettazione dei piani di *marketing* e di comunicazione sulla rete e sui *social* con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere; un *community manager* che si occupa della gestione delle comunità virtuali e delle reti sociali con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere; un *holiday experience integrator* che progetta e promuove nuovi percorsi turistici integrati con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere;
- **n.12 istruttori inquadrati nella categoria C** di cui: tre con competenze in ambito amministrativo da assegnare agli uffici: gare e contratti, affari legali, economato-patrimonio con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese; tre con competenze nel settore economico-finanziario da assegnare agli uffici bilancio e rendicontazione progetti con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese; sei con competenze in ambito tecnico, con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese, di cui: uno da assegnare all'ufficio di *marketing* e comunicazione, uno all'ufficio eventi e fiere, uno esperto in progettazione grafica, uno esperto in *marketing* digitale, uno per le attività di informatica, uno esperto in rilevazione statistica dei flussi turistici;
- **n. 2 collaboratori inquadrati nella categoria B**, per lo svolgimento di attività esecutive e/o di carattere tecnico manuali con mansioni di autista e addetti alla gestione del deposito e distribuzione materiale presso gli *info-point*.

La stima delle suddette assunzioni considera anche le nuove competenze in capo all'Agenzia che comportano un aumento delle risorse umane previste, come emerge dai recenti affidamenti in merito alle attività di controllo sulla gestione dei fondi POC, nell'ambito di interventi finalizzati

allo sviluppo turistico e all'assegnazione di progetti finanziati con risorse comunitarie, statali e regionali che la Regione affida all'ente nella sua funzionale strumentale.

tab. n.9

**PIANO ANNUALE 2021 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

UNITA'	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONI ANNUALE	ONERI RIFLESSI E IRAP	SPESA ANNUA
6	D	area promozione e comunicazione	funzionario esperto in lingue straniere	24.147,92	8.693,25	32.841,17
	D	area promozione e comunicazione	funzionario <i>web advertiser&amp; internet consolidator</i>	24.147,92	8.693,25	32.841,17
	D	area promozione e comunicazione	funzionario <i>community manager</i>	24.147,92	8.693,25	32.841,17
	D	area promozione e comunicazione	funzionario esperto in legislazione turistica nazionale e internazionale	24.147,92	8.693,25	32.841,17
	D	area amministrativa	funzionario esperto in progettazione di bandi comunitari, statali e regionali	24.147,92	8.693,25	32.841,17
	D	area economico finanziaria	funzionario esperto in rendicontazione di progetti comunitari, statali e regionali	24.147,92	8.693,25	32.841,17
12	C	area amministrativa	istruttore amministrativo ufficio gare e contratti	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C		istruttore amministrativo ufficio affari legali	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C		istruttore amministrativo ufficio economato e patrimonio	22.193,72	7.989,74	30.183,46

*M*

	C	area economico finanziaria	istruttore contabile ufficio bilancio	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C		istruttore rendicontazioni progetti	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C		istruttore rendicontazioni progetti	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C	area promozione e comunicazione	istruttore comunicazione e stampa	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C	area promozione e comunicazione	istruttore organizzazione eventi e fiere	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C	area promozione e comunicazione	istruttore marketing digitale	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C	area promozione e comunicazione	istruttore grafico e designer	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C	area trasparenza gestione web	istruttore informatico	22.193,72	7.989,74	30.183,46
	C	area tecnica e statistica	istruttore statistico	22.193,72	7.989,74	30.183,46
2	B		collaboratore autista	19.673,67	7.082,52	26.756,19
	B		collaboratore	19.673,67	7.082,52	26.756,19
20				450.559,50	162.201,41	612.760,91

### Progressioni verticali del personale di ruolo

Nel piano di fabbisogno si tiene, altresì, conto della disposizione di cui all'art.22, comma 15, del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, che introduce per il triennio 2018/2020 procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore, purché nel limite delle vigenti facoltà assunzionali, rientranti all'interno del medesimo *budget* e per un numero di posti massimo del 20% di quelli di pari inquadramento previsti per i concorsi, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Tale opportunità per il personale interno è stata colta con l'attivazione di una procedura di un posto di cat. D, area economico-finanziaria nell'anno 2021.

La progressione verticale dalla categoria C alla D comporterà una spesa complessiva di circa € 8.240,00 (compresi gli oneri riflessi a carico dell'Ente e il valore medio del trattamento accessorio) che graverà sul *budget* assunzionale 2020/2021.

M

### Interventi a sostegno della disabilità

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

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

L'Agenzia, nel rispetto della copertura d'obbligo ex Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., programma le assunzioni nel triennio 2020-2022 dei soggetti con disabilità per una quota di riserva pari al 7% del personale effettivamente in servizio. La quota di riserva dei soggetti normodotati appartenenti alle categorie protette (*vittime di lavoro, del servizio, della criminalità e del dovere*) è pari ad un'unità per i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti.

tab. n. 10

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

PERSONALE	UNITÀ AL 01.10.2020	CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	POSTI QUOTE DI RISERVA
dipendenti in servizio	61			
dipendenti di ruolo disabili in servizio	1			
7% quota disabili su 61 dipendenti (art. 3, comma 1, lett. a)	4	2	1	
quota soggetti normodotati appartenenti alle categorie protette (art. 18, comma 2)	1	0	1	
posti quote di riserva da assumere nel triennio 2020/2022				4

La spesa prevista per l'assunzione delle due unità ex Legge 12 marzo 1999, n. 68 es.m.i. ammonta ad € 62.000,00 comprensiva del valore medio del trattamento accessorio, compresi gli oneri riflessi gravanti sul medesimo. L'assunzione delle restanti due unità è programmata nell'anno 2022.

Secondo la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011, non vanno computate nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla citata Legge n. 68/1999 e s.m.i..

### Contratti flessibili anno 2021

I compiti istituzionali affidati all'Agenzia, ex art. 15 Legge regionale 08 agosto 2014, n. 18 e s.m.i. ed in virtù delle norme statutarie, determinano un notevole carico di lavoro non sostenibile, allo stato, dall'attuale contingente del personale di ruolo dell'ente ridotto, in poco più di un anno, da 77 unità a 61 dipendenti, a fronte dei 96 posti previsti nella dotazione organica.

E' di tutta evidenza che lo "scoperto" determinato nella dotazione organica, pari a 35 posti vacanti, condiziona la produttività dell'ente in modo marcato rendendo più gravoso l'assolvimento dei compiti istituzionali e delle attività straordinarie che la Regione affida all'Agenzia quale ente strumentale.

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

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

A mente dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010 n.78, convertito con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010, n.122 e s.m.i. *"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano"*

con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267..... omissis ...Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.

Alla luce di quanto sopra, il tetto di spesa sulle assunzioni con contratto flessibile, tra cui rientrano anche i contratti di somministrazione interinale, di cui al succitato art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010 n.78, fissato nella misura del 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009, non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale [...] fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'Agenzia, come in premessa descritto, ente pubblico non economico, strumentale, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile, è stata istituita con Legge regionale della Campania 08 agosto 2014, n. 18 e s.m.i.

L'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, rubricato “Numero complessivo di contratti a tempo determinato” testualmente recita: “1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”.



Nell'art. 50, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, siglato il 21 maggio 2018, viene confermata la suddetta soglia del 20%.

tab. n. 11

**PIANO ANNUALE 2021 CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE INTERINALE**

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE quota calcolata nel limite del 20% sull'effettivo personale in servizio alla data del 01.10.2020 (ex art. 23 del D.lgs. n.81/2015)	ATTIVITA' E MANSIONI	PERIODO DI UTILIZZO (A)	COSTO MENSILE PER UNITA' LAVORATIVA (B)	TOTALE SPESA ANNUA 2021 (A x B)
n. 12 unità	addetti al supporto delle attività di segreteria, amministrazione, contabilità e rendicontazione dei progetti	12 mesi	3.300,00	475.200,00
<b>TOTALE</b>				<b>475.200,00</b>

**Personale con contratti flessibili su progetti straordinari per il potenziamento delle attività di accoglienza e informazioni turistiche presso gli *info-point* regionali.**

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

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

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

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

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

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

L'Agenzia, per assicurare detti servizi, impiega il proprio personale di ruolo con le specifiche competenze acquisite.

Detto personale è palesemente insufficiente in termini numerici a garantire il funzionamento dei SIAT sul territorio regionale, soprattutto nelle località di maggiore e costante flusso turistico come la città di Napoli, le isole del Golfo, la città Salerno e provincia, la città di Caserta e provincia e la penisola sorrentino - amalfitana.

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

Per l'espletamento di tale attività è necessario far ricorso alla somministrazione di lavoratori interinali, da impiegare nel periodo di maggiore concentrazione dei flussi turistici, per una spesa complessiva di € 300.00,00.

Tale spesa trova copertura sugli stanziamenti di bilancio: macro aggregato 101, capitolo 11040, codifica piano dei conti finanziario 1.01.01.01.006.

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

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

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;*
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;*
- f) personale che affersce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione”*.



tab. n. 12

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	ATTIVITA' E MANSIONI	PERIODO DI UTILIZZO (A)	COSTO PER UNITA' (B)	TOTALE SPESA ANNUA (AxB)
n. 13 unità	addetti alle attività di informazione e accoglienza turistica	7 mesi	3.290,00	299.390,00
<b>TOTALE</b>				<b>299.390,00,</b>

### IL PIANO ASSUNZIONALE 2022

Nel corso del 2022 si determineranno cinque cessazioni dal servizio per raggiunti limiti di età riguardanti il personale di categoria D). Tali collocamenti in quiescenza consentiranno un risparmio di € 220.753,09 che, sommati alle risorse maturate nel 2021, produrranno un budget assunzionale pari ad € 294.575,56.

Questa disponibilità economica sarà utilizzata per l'assunzione di un dirigente con competenze specialistiche nel settore economico-finanziario, di due funzionari di categoria D e due istruttori di categoria C.

Le specifiche competenze professionali del personale di comparto (*due funzionari e due istruttori*) saranno definite nella predisposizione del piano annuale 2022 sulla base della evoluzione dinamica che subirà il settore turistico e sulle effettive esigenze che si determineranno all'interno dell'Agenzia.

Nell'allegato n. 1 è rappresentato, in modo schematico, la programmazione delle assunzioni collegate alle cessazioni che si verificheranno nel triennio 2020-2022.

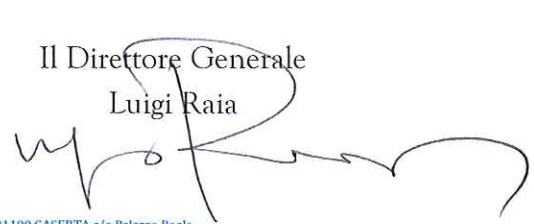
### CONCLUSIONI

Nel presente documento è stato ampiamente rappresentato come sulla base del personale dei disciolti enti turistici regionali, che ha subito una marcata riduzione di posti dovuta, in parte, alle gestioni commissariali protratte per decenni, ai collocamenti in quiescenza e alle politiche di contenimento della spesa pubblica che hanno sensibilmente inciso sul *turn-over*, è stato elaborato il piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, stretto tra il vincolo della effettiva disponibilità finanziaria prevista nel bilancio triennale 2020-2022 e le inderogabili necessità di nuovi profili professionali per portare la produttività dell'Agenzia agli *standard* europei.

Pertanto, è necessario procedere all'indizione delle procedure concorsuali che consentano di equilibrare i vuoti nella dotazione organica e nel contempo individuare quei profili professionali con competenze specifiche conseguenti ad esigenze di fungibilità delle prestazioni, indispensabili per l'implementazione delle innovazioni legislative e delle contemporanee *policy making*.

Napoli, li 05 ottobre 2020

Il Direttore Generale  
Luigi Raia



## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020-2022

Profili professionali	Dotazione organica DGRC 618 del 4.12.2019	Personale in organico al 01.01.2020	FABBISOGNO 2020			FABBISOGNO 2021			FABBISOGNO 2022		
			Assunzioni	Cessazioni	Personale in organico T.I. al 31.12.2020	Assunzioni	Cessazioni	Personale in organico T.I. al 31.12.2021	Assunzioni	Cessazioni	Personale in organico T.I. al 31.12.2022
		Tempo indeterminato									
dirigenti	5	4		3	1			1	1		2
dipendenti cat. D	35	30		7	23	6	1	28	2	5	25
dipendenti cat. C	39	31		6	25	12	1	36	2		38
dipendenti cat. B	17	9		1	8	2		10			10
<b>TOTALE</b>	<b>96</b>	<b>74</b>		<b>17</b>	<b>57</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>75</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>75</b>

