

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE
DELL'AGENZIA REGIONALE *CAMPANIA TURISMO*
N. 515 DEL GIORNO 30 DICEMBRE 2021

1

OGGETTO: Adozione del piano dei fabbisogni di personale dell'Agencia *CAMPANIA TURISMO* per il triennio 2021 - 2023.

Il Direttore Generale dell'Agencia Regionale *CAMPANIA TURISMO*, giusta decreto del Presidente della Regione Campania n. 66 del giorno sette aprile 2021 e successivo contratto di conferimento dell'incarico del giorno tredici aprile 2021;

premesse che:

- con Legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i. rubricata "Organizzazione del sistema turistico in Campania" è stata istituita l'Agencia regionale per la promozione del turismo della Campania, ente pubblico non economico, strumentale, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile;
- con deliberazione n. 603 del 22 dicembre 2020, la Giunta regionale della Campania ha approvato il bilancio di previsione pluriennale dell'Agencia 2021 - 2023, adottato con decreto del Direttore Generale n. 363 del giorno 29 ottobre 2020, successivamente variato con decreti direttoriali n. 107 del 21.04.2021, n. 232 del 14.07.2021, n. 362 del 22.10.2021 e n. 419 del 19.11.2021;
- con decreto direttoriale n. 371 del 29 ottobre 2021 è stato adottato il bilancio di previsione pluriennale 2022-2024 dell'Agencia che, corredato dal parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti dell'ente, è stato trasmesso alla Giunta regionale per l'approvazione;

considerato che:

- 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 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 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'Agenzia;
- 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'Agenzia;
- 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.*"[...] 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, adottata con decreto direttoriale n.188 del 7 novembre 2019;
- con decreto direttoriale n. 12 del 20 gennaio 2020 è stato approvato il Regolamento di misurazione e valutazione della *performance*;
- con decreto direttoriale 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 direttoriale n. 20 del 29 gennaio 2021 è stato approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021 -2023 con i relativi allegati;
- con decreto direttoriale n. 17 del 27 gennaio 2021 è stato approvato il piano triennale della *performance* 2021-2023;
- 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;

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. del giorno 08 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 della legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede, al comma 1, che: *“Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70 del decreto legislativo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente [...]”*;
- 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:

- la ricognizione annuale, effettuata nel mese di novembre 2021, ha evidenziato che nell'Agenzia non risultano eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà all'interno dell'organico;
- le previsioni assunzionali, contemplate nel piano triennale di fabbisogno del personale 2021-2023, 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 2021-2023 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 2021-2023;
- 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 2021-2023 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 macro aggregato 101;

tanto premesso, considerato e rilevato, **Visti:**

h

- 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 08 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 adottare, 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 2021-2023, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale, dando atto che le risorse finanziarie necessarie trovano copertura negli stanziamenti di bilancio di previsione dell'Agenzia 2021 - 2023;
- b) di autorizzare l'impegno di spesa € 587.140,26, quale quota parte del budget assunzionale proveniente dalle annualità 2020 e 2021 occorrente per l'avvio del piano previsto per l'anno 2022, sul capitolo 11005 del bilancio 2021 dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO che presenta sufficiente disponibilità, con la seguente codifica ai fini del D.Lgs 23 giugno 2011, n. 118:


CAPITOLO	MISSIONE	PROGRAMMA	TITOLO	MACROAGGREGATO	V LIVELLO
11005	7	1	1	101	1.01.01.01.002

h

- c) di rinviare a successivo provvedimento l'impegno di spesa delle restanti risorse occorrenti per l'attuazione del piano assunzionale 2022, all'esito dell'approvazione, da parte della Giunta regionale, del bilancio di previsione 2022-2024 dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO, adottato con decreto dirigenziale n. 371 del 29 ottobre 2021;
- d) di stabilire che la dotazione organica dell'Agenzia verrà rimodulata in virtù dei fabbisogni programmati nel suddetto piano con conseguente neutralità finanziaria;
- e) di dare atto che l'approvazione del presente atto è subordinata al rilascio, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'ente, della certificazione del rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- f) di trasmettere, pertanto, il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'ente per gli adempimenti di competenza;
- g) di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Agenzia 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, lì 30 dicembre 2021

IL DIRETTORE GENERALE
LUIGI RAIA





PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'AGENZIA REGIONALE CAMPANIA TURISMO 2021 - 2023

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito denominato *PTFP*) per il periodo 2021 - 2023, in continuità con il *PTFP* 2020/2022, approvato con decreto direttoriale n. 339 del giorno 5 ottobre 2020, definisce le politiche di reclutamento del personale dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO (di seguito solo *Agenzia o ente*) di livello dirigenziale e non, nel rispetto dei principi della efficiente organizzazione degli uffici e della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione.

Il *PTFP* è adottato in attuazione di quanto disposto dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., in coerenza con le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, definite con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, del giorno 08 maggio 2018.

Scopo della presente pianificazione è favorire il ricambio generazionale indispensabile all'esercizio delle numerose e complesse competenze attribuite all'Agenzia, garantendo, attraverso l'ottimale distribuzione delle risorse disponibili, il buon funzionamento degli uffici delle sedi operative e periferiche dell'ente. In tal senso, la presente programmazione assunzionale persegue l'obiettivo di colmare, attraverso procedure concorsuali, le carenze di personale conseguenti ai collocamenti a riposo che sono intervenuti nel corso degli anni 2020 e 2021 ed a quelli che si verificheranno nel 2022, tenendo conto del fabbisogno di personale conseguente al processo riorganizzativo interno in atto.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo per l'adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale include i seguenti riferimenti:

- gli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti "*all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*" e alle "*linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*";
- 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 08 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter, le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";

- l'art. 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, al comma 1, prevede che: *“Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70 del decreto legislativo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente [...]”*;
- il decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183, convertito dalla legge 26 febbraio 2021, n. 21, recante *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione del 14 dicembre 2020 della UE, EURATOM 2020/2053 del Consiglio, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea”*, proroga al 31 dicembre 2021 l'utilizzo delle risorse assunzionali derivanti dalle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno 2019.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

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 alle specifiche politiche di sviluppo ed 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 s.m.i. e dalle linee guida emanate, 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*.

La programmazione triennale 2021-2023 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 2021 (*fase organizzativa*) contiene le scelte di tipo tecnico e gestionale.

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.

Il piano annuale 2021 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.

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

1. *consistenza del personale nel triennio 2021/2023 con rappresentazione dei collocamenti in quiescenza;*
2. *definizione delle economie finanziarie derivanti da cessazioni dal servizio negli anni 2020 e 2021;*
3. *individuazione del fabbisogno di personale nel triennio 2021-2023.*

LA CONSISTENZA DEL PERSONALE IN SERVIZIO

tab. n. 1

CONSISTENZA DEL PERSONALE DI RUOLO DELL'AGENZIA AL 1° GENNAIO 2021

PERSONALE DI RUOLO	UNITA'
DIRIGENTI	1
CATEGORIA D	24
CATEGORIA C	24
CATEGORIA B3	2
CATEGORIA B	6
TOTALE	57

DEFINIZIONE DELLE ECONOMIE FINANZIARIE DERIVANTI DA CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Ai pensionamenti registrati nell'anno 2020 che hanno riguardato 17 dipendenti di ruolo, si sono aggiunte altre 6 unità nel 2021, per un numero complessivo di 23 posti vacanti.

Nella tabella n. 2 si riporta l'elenco del personale con il relativo inquadramento e la spesa annua sostenuta per la corresponsione degli emolumenti e degli oneri riflessi.

tab. n.2

QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE CESSATO ANNO 2021

PERSONALE DI RUOLO	DATA QUIESCENZA	RETRIBUZIONE FISSA ANNUALE	ONERI RIFLESSI	SPESA ANNUA
N. 1 ISTRUTTORE C3	31.01.2021	25.438,12	9.022,63	34.460,75
N. 1 FUNZIONARIO D 6	31.03.2021	33.227,79	11.795,77	45.023,56
N. 1 FUNZIONARIO D 6	31.04.2021	33.661,86	11.950,09	45.611,95
N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO D 3	30.09.2021	28.859,16	10.240,43	39.099,59
N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO D4	31.12.2021	30.044,77	10.662,88	40.707,65
N. 1 FUNZIONARIO D7	31.12.2021	35.301,08	12.533,49	47.834,57
TOTALE		186.532,78	66.205,29	252.738,07

h

A decorrere dal giorno primo gennaio 2022 il personale di ruolo in servizio risulterà composto da n.51 dipendenti, come evidenziato nella tabella seguente:

tab. n. 3

6

CONSISTENZA DEL PERSONALE DI RUOLO AL 1° GENNAIO 2022

PERSONALE DI RUOLO	UNITA'
DIRIGENTI	1
CATEGORIA D	19
CATEGORIA C	23
CATEGORIA B3	2
CATEGORIA B	6
TOTALE	51

Si rappresenta che l'età media del personale di ruolo, è collocata nel range 58-62 anni. La situazione anagrafica consente di comprendere l'entità del fenomeno del collocamento a riposo dei dipendenti che, nel breve e medio periodo, cesseranno dal servizio per limiti di età. A tal proposito, si fa presente che la normativa vigente fissa il requisito anagrafico per accedere alla pensione di vecchiaia a 67 anni. Risulta possibile anche il collocamento a riposo, a partire dal compimento di 65 anni, una volta raggiunta l'anzianità di servizio che consente l'accesso al trattamento di pensione.

Il trend dei collocamenti a riposo che si concretizzeranno nel breve e medio tempo, mettendo in relazione la dotazione organica dell'Agenzia con il numero delle vacanze rilevate al 30 dicembre 2021, consentirà di valutare lo scoperto in organico al 31 dicembre 2023.

Per attendere alla programmazione del fabbisogno assunzionale del triennio 2021/2023 occorre tuttavia considerare i collocamenti a riposo previsti per il triennio di riferimento e le presenze in servizio al 31 dicembre di ciascuno degli anni in esame.

La tabella che segue mette in relazione le vacanze di organico già formatesi e quelle che si registreranno, in base alla vigente disciplina pensionistica, nel corso del triennio 2021/2023.

h

tab. n.4

PREVISIONE COLLOCAMENTI IN QUIESCENZA - TRIENNIO 2021-2023

PERSONALE	DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2021	PENSIONATI 2021	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 1.01.2022	PENSIONABILI 2022	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 1.01.2023	PENSIONABILI 2023	PREVISIONE IN SERVIZIO AL 31.12.2023
DIRIGENTI	5	1	0	1	0	1	0	1
FUNZIONARI	21	14	3	11	4	7	0	7
ISTRUTTORI DIRETTIVI	14	10	2	8	3	5	1	4
ISTRUTTORI	39	24	1	23	1	22	4	18
COLLABORATORI PROFESSIONALI	7	2	0	2	0	2	0	2
ESECUTORI	10	6	0	6	0	6	0	6
TOTALE	96	57	6	51	8	43	5	38

7

Dall'esame dei dati riportati nella precedente tabella, alla data del 31 dicembre 2023, si stima che si determineranno le seguenti vacanze rispetto ai 96 posti previsti nella dotazione organica:

- n. 4 dirigenti;
- n. 14 funzionari;
- n. 18 istruttori;
- n. 5 collaboratori professionali
- n. 4 esecutori.

Complessivamente a tale data l'Agenzia avrà uno scoperto in organico pari al 60,41% rispetto all'effettiva dotazione approvata.

VALUTAZIONI FINANZIARIE DELLA SPESA PER IL PERSONALE

L'articolo 6, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., stabilisce che il PTEP viene adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance* nonché con le linee di indirizzo. Il successivo comma 3 dello stesso articolo 6 introduce, poi, una sostanziale novità in materia di determinazione della dotazione organica. A tale riguardo la disposizione prevede che: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della

W

dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”

In applicazione di tali principi, le linee di indirizzo, di cui al decreto interministeriale del giorno 08 maggio 2018, dettano precisi criteri finalizzati ad orientare le pubbliche amministrazioni nella redazione del PTFP, con particolare riferimento agli aspetti connessi agli equilibri finanziari che devono essere garantiti in sede di programmazione dei fabbisogni di personale.

Più in dettaglio, le linee di indirizzo, richiamato il principio della rimodulazione della dotazione organica, dispongono che: *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.”*

Al successivo paragrafo 2.2, le linee di indirizzo - richiamato il principio secondo il quale la programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e che non può comportare maggiori oneri per la finanza pubblica - prevedono che il piano triennale, oltre al costo potenziale massimo della dotazione organica ed alle facoltà assunzionali, individuate nei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio da utilizzare nel triennio, deve indicare anche i costi del personale in servizio, specificando quelli riferiti al personale in posizione di comando ed in regime di *part time*, nonché gli oneri derivanti dai rapporti di lavoro flessibile, dalle assunzioni delle categorie protette e dal transito a seguito di procedure di mobilità. Al riguardo, si evidenzia che la dotazione organica è stata ancorata al valore massimo della spesa annuale di € 5.492.500,00.

Premesso quanto sopra, si rappresentano, di seguito, i valori finanziari riferiti al personale dell'Agenzia, secondo quanto prescritto dalle linee di indirizzo in parola, rinviando al successivo paragrafo, l'indicazione delle risorse. Nella tabella n.5 sono rappresentati i costi previsti per la spesa del personale in servizio presso l'Agenzia al 31 dicembre 2021.

tab. 5

COSTO DEL PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO DAL 31 DICEMBRE 2021

	AMMINISTRATIVA	PROMOZIONE	FINANZIARIA	TECNICA	TRASPARENZA	TOTALE UNITA'	COSTO PER CATEGORIA
DIRIGENTI	1					1	€ 91.538,07
DIPENDENTI CATEGORIA D	2	9	2	4	1	18	€ 595.845,46
DIPENDENTI CATEGORIA C	3	11	4	3		21	€ 552.350,20
DIPENDENTI CATEGORIA B	4	3		1		8	€ 182.201,33
MOZZI TRAGHETTATORI CATEGORIA C	3					3	€ 49.190,38
A) TOTALE COMPETENZE FISSE	13	23	6	8	1	51	€ 1.471.125,44
BUONI PASTO							€ 77.000,00
ASSEGNI FAMILIARI							€ 1.200,00
FONDO RISORSE DECENTRATE							€ 800.000,00
FONDO PER LE P.O.							€ 250.000,00
RISULTATO DIRIGENZA							€ 80.000,00
ARRETRATI CONTRATTUALI							€ 50.000,00
L.R. 15/81							€ 30.000,00
B) TOTALE COMPETENZE ACCESSORIE							€ 1.238.200,00
C) ONERI A CARICO DELL'ENTE							€ 912.614,10
TOTALE (a + b + c)							€ 3.621.939,54

**RISORSE ASSUNZIONALI PER IL TRIENNIO 2021/2023,
BUDGET 2021 E PREVISIONI 2022 - 2023**

Il presente paragrafo reca le tabelle rappresentanti le risorse assunzionali che potranno essere utilizzate nel triennio 2021/2023, derivante dalla quantificazione della spesa per il personale collocato in quiescenza nel medesimo triennio.

Per la comprensione della quantificazione di tali risorse, si riepilogano le disposizioni normative di interesse:

- l'articolo 3, della legge 19 giugno 2019, n. 56, prevede che le amministrazioni pubbliche *"...possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente"*.

Stante tale norma, per la definizione del *budget* assunzionale del triennio di interesse, occorre prendere in considerazione i risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio intervenute negli anni 2020 e 2021. Su tale assunto, per la previsione del *budget* dell'anno 2021 si tiene conto delle cessazioni verificatesi a qualsiasi titolo nel 2020, mentre per la previsione del *budget* 2022 si tiene conto delle cessazioni nel 2021, per la previsione dei *budget* 2022 e 2023 si farà riferimento alle cessazioni che si verificheranno in tali anni.

Le risorse disponibili per l'anno 2022, derivanti dalle cessazioni dal servizio verificatesi negli anni 2020 e 2021, COSTITUISCONO RISORSE CERTE E DETERMINATE.

Le risorse derivanti dalle cessazioni dal servizio negli anni 2022 e 2023, costituiscono PREVISIONI.

tab. n. 6

BUDGET ASSUNZIONALE DI SPESA NEL TRIENNIO 2021-2023

ANNUALITA'	BUDGET ASSUNZIONALE AL PRIMO GENNAIO DELL'ANNO SUCCESSIVO
2021	193.460,93
2022	258.353,21
2023	157.367,11
TOTALE TRIENNIO	609.181,25

h

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.

Pertanto, al 31 dicembre 2021, la disponibilità economica derivante dalla quantificazione del risparmio per collocamento in quiescenza è pari ad € 193.460,93 e rappresenta un dato certo.

Al 31 dicembre 2022 i successivi collocamenti in pensione determineranno un’ulteriore economia che si tradurrà in presumibile *budget* assunzionale di € 258.353,21.

Al 31 dicembre 2023 la spesa annua che andrà a determinare il *budget* assunzionale è stimata in € 157.367,11.

I *budget* assunzionali riferiti alle annualità 2022 e 2023 saranno oggetto di ulteriori variazioni in base alla riforma delle pensioni che il Governo e le OO.SS. stanno predisponendo che sarà probabilmente approvata entro l’anno 2022.

Va evidenziato che le procedure concorsuali programmate nell’anno 2021 con il *budget* assunzionale maturato sulle economie di spesa per il collocamento in quiescenza del personale nell’anno 2020, non sono state bandite a causa della pandemia.

Pertanto, il *budget* assunzionale 2020, pari ad € 1.065.332,06, va ad incrementare il *budget* assunzionale creatosi con le economie riferite alla spesa sostenuta per quei dipendenti che nel corso dell’anno 2021 sono andati in pensione.

tab. n. 7

BUDGET ASSUNZIONALE DI SPESA

UTILIZZABILE PER LE ASSUNZIONI NELL’ANNO 2022

ANNUALITA'	BUDGET ASSUNZIONALE
	AL PRIMO GENNAIO DELL’ANNO SUCCESSIVO
2020	1.065.332,06
2021	193.460,93
TOTALE	1.258.792,99

INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2021-2023

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

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

- per garantire una equilibrata presenza delle risorse umane necessarie all'espletamento delle proprie attività istituzionali;
- per l'ampliamento e lo sviluppo delle attività già svolte dagli estinti enti turistici regionali in una nuova logica di sistema;

- per il supporto tecnico nelle operazioni di *marketing* nei paesi europei, nei paesi arabi, in 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 mantenere ed incrementare la fruibilità dei beni che la Regione Campania ha affidato all'Agenzia, ai sensi della delibera di Giunta n. 499/2021 (*il complesso speleologico marino della Grotta dello Smeraldo e Sentiero delle Ninfe, i Giardini del Vescovo di Ravello, l'Antiquarium di Palinuro, gli immobili adibiti a sedi operative di Salerno, Benevento, Pozzuoli, Castellammare di Stabia, etc.*);
- per la gestione della piattaforma di *Destination management system* (DMS) e del portale turistico regionale;
- per garantire un adeguato sostegno tecnico, amministrativo ed informatico a tutte le aree e agli uffici dell'ente, con l'obiettivo di rendere più funzionale l'attività di supporto complessivamente intesa per il conseguimento degli obiettivi riferiti alle attività istituzionali e progettuali a medio e lungo termine.

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

Questa fase delicata 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 nel settore della comunicazione, nella gestione del portale e della DMS;
- sviluppare la capacità di intercettare risorse finanziarie esterne attraverso esperti che abbiano competenze per presentare progetti ai bandi finanziati con risorse comunitarie, statali e regionali;
- razionalizzare la gestione amministrativa, semplificando le procedure al fine di fornire un servizio qualificato, adeguato alle dinamiche evolutive del turismo a livello globale.

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

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

La definizione del PTFP 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 PTFP è elaborato in armonia con i seguenti obiettivi:

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

Il PTFP 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 PTFP 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 e s.m.i., 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 PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima di € 5.492.500,00, che non viene valicata e rispetta i tetti previsti dalla normativa vigente.

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

La consistente *vacatio* di posti in organico, illustrata nella tabella n. 5, che ha sensibilmente inciso sul *turn over* e la vigente normativa in materia pensionistica, rendono indispensabile elaborare politiche assunzionali volte ad assicurare cospicue immissioni di nuove unità nei ruoli

dell'Agenzia.

L'attuale carenza di personale sarà, peraltro, destinata ad aggravarsi nel breve e medio periodo in ragione dell'elevata età media del personale attualmente in servizio. A tal fine, con il preciso intento di arginare problemi organizzativi derivanti dalla difficoltà di assolvere puntualmente ai compiti istituzionali, si intende procedere ad indire procedure concorsuali per nuove assunzioni già a partire dal prossimo anno 2022.

Il piano del fabbisogno utilizzerà l'intera capacità assunzionale derivante dalle cessazioni degli esercizi precedenti 2020 e 2021, fatti salvi i vincoli derivanti dalle previsioni di bilancio.

Non si opererà in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di una 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.

IL PIANO ASSUNZIONALE 2022

Il piano annuale delle assunzioni da realizzare nell'anno 2022 rappresenta le concrete dinamiche del personale in servizio ed evidenzia, oltre alle immissioni di nuovo personale in organico, anche le tipologie di rapporto di lavoro flessibile di cui si prevede di avvalersi nei limiti del tetto di spesa potenziale massima riportata in bilancio.

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 PTFP 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 ed 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 quali-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 sui *budget* assunzionali maturati nel corso degli anni 2020 e 2021:

N. 11 FUNZIONARI INQUADRATI NELLA CATEGORIA D, di cui:

- n. 2 esperti con competenze giuridiche ed adeguata conoscenza della lingua inglese;
- n.1 esperto in predisposizione, programmazione e gestione di progetti finanziati con fondi comunitari, statali e regionali con adeguata e documentata conoscenza e abilità in lingue straniere tra cui quella inglese;



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

N. 14 ISTRUTTORI INQUADRATI NELLA CATEGORIA C, di cui:

- n. 6 unità con competenze in ambito amministrativo da assegnare agli uffici: *Segreteria, Affari Generali, Gare e Contratti, Risorse Umane, Economato-patrimonio* con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese;
- n. 2 unità con competenze nel settore economico-finanziario da assegnare agli uffici Bilancio e Rendicontazione progetti, con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese;
- n. 6 unità con competenze in ambito tecnico, con adeguata conoscenza e abilità in lingua inglese, di cui: uno da assegnare all'ufficio promozione 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 per l'ufficio statistica;

tab. n. 8

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE - PIANO ANNUALE 2022

N. UNITA'	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE ANNUALE	ONERI RIFLESSI E IRAP	SPESA ANNUA
11	D	Direzione Generale	funzionario con competenze giuridiche per gli affari legali ed il contenzioso	23.915,39	8.530,75	32.446,14
	D	Area	funzionario esperto in	23.915,39	8.530,75	32.446,14

	economico finanziaria	progettazione di bandi comunitari, statali e regionali			
D		funzionario esperto in rendicontazione di progetti comunitari, statali e regionali	23.915,39	8.530,75	32.446,14
D		funzionario con competenze giuridiche in legislazione turistica	23.915,39	8.530,75	32.446,14
D	Area amministrativa	funzionario con competenze giuridiche ed economiche per la piattaforma di e- procurement	23.915,39	8.530,75	32.446,14
D		funzionario con competenze giuridiche ed economiche per la piattaforma di e- procurement	23.915,39	8.530,75	32.446,14
D	Area tecnica	funzionario per la gestione del patrimonio con competenze in ingegneria	23.915,39	8.530,75	32.446,14
D		funzionario per la gestione del patrimonio con competenze in architettura	8.530,75	8.530,75	32.446,14





REGIONE CAMPANIA

CAMPANIA TURISMO

	D	Area promozione e comunicazione	un redattore per la gestione del portale con funzioni di addetto stampa con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere	8.530,75	8.530,75	32.446,14
	D		funzionario per la gestione della DMS, con documentata conoscenza e abilità in lingue straniere	23.915,39	8.530,75	32.446,14
	D		Funzionario esperto in lingue straniere con funzioni di interprete e traduttore	23.915,39	8.530,75	32.446,14
14	C	Area amministrativa	istruttore amministrativo ufficio Affari Generali	23.019,32	8.095,83	32.446,14
	C		istruttore amministrativo ufficio Affari Generali	23.019,32	8.095,83	32.446,14
	C		istruttore amministrativo ufficio Gare e contratti	23.019,32	8.210,92	31.230,14
	C		istruttore amministrativo ufficio Gare e contratti	23.019,32	8.210,92	31.230,14
	C		istruttore	23.019,32	8.210,92	31.230,14

			amministrativo ufficio Risorse umane			
C			istruttore amministrativo ufficio Risorse umane	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C	Area economico finanziaria		istruttore contabile ufficio Bilancio	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C			istruttore ufficio Rendicontazioni progetti	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C			istruttore ufficio Promozione e Comunicazione	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C	Area promozione e comunicazione		istruttore ufficio Eventi e fiere	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C			istruttore Marketing digitale	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C			istruttore grafico e designer	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C	Area tecnica e statistica		istruttore informatico	23.019,32	8.210,92	31.230,14
C			istruttore statistico	23.019,32	8.210,92	31.230,14
25				585.339,80	208.791,13	794.129,50

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 e s.m.i. come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 8/2020, che introduce per il triennio 2020/2022 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 30% di quelli di pari inquadramento previsti per i concorsi, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Viene, pertanto, disposto di attivare due progressioni verticali per la categoria D nell'Area economico-finanziaria, Promozione e Comunicazione e Tecnica, una progressione verticale per la categoria C nell'Area amministrativa.

Per le predette progressioni verticali è prevista una spesa complessiva, compresi gli oneri riflessi a carico dell'Ente, di circa € 4.500,00 che graverà sul *budget* assunzionale 2021/2022.

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA DISABILITÀ

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

Con decreto ministeriale del 6 febbraio 2018 è stata costituita presso il Dipartimento della Funzione Pubblica la Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, che ha tra i suoi compiti principali l'elaborazione di piani e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., l'effettuazione di monitoraggi sul rispetto dei vincoli, la verifica dello stato di attuazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno alla disabilità da parte dei datori pubblici oltre alla condivisione con le amministrazioni pubbliche di proposte e iniziative volte alla valorizzazione delle capacità dei lavoratori disabili nei luoghi di lavoro. L'Agenzia, nel rispetto della copertura d'obbligo ex Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., programma le assunzioni nel triennio 2021-2023 dei soggetti con disabilità per una quota di riserva pari al 7% del personale effettivamente in servizio. La quota di riserva dei soggetti normodotati appartenenti alle categorie protette (*vittime di lavoro, del servizio, della criminalità e del dovere*) è pari ad un'unità per i datori di lavoro pubblici e privati che



occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. *tab. n. 9*

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

PERSONALE	UNITÀ AL 31.12.2021	CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	CAPACITA' ASSUNZIONALE LE ANNO 2023	POSTI QUOTE DI RISERVA
DIPENDENTI IN SERVIZIO	51			
DIPENDENTI DISABILI IN SERVIZIO	1			
7% QUOTA DISABILI SU 51 DIPENDENTI (ART. 3, COMMA 1, LETT. A)	3	2	1	3
QUOTA SOGGETTI NORMODOTATI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE (ART. 18, COMMA 2)	1	0	1	1
POSTI QUOTE DI RISERVA DA ASSUMERE NEL TRIENNIO 2021/2023				4

23

La spesa prevista per l'assunzione delle due unità ex Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., da inquadrare nella categoria C, ammonta ad € 63.000,00 circa, comprensiva del valore medio del trattamento accessorio, compresi gli oneri riflessi gravanti sul medesimo. L'assunzione delle restanti due unità è programmata nell'anno 2023.

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

CONTRATTI FLESSIBILI ANNO 2022

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 a 51 dipendenti, a fronte dei 96 posti previsti nella dotazione organica.

È di tutta evidenza che lo "scoperto" determinato nella dotazione organica, pari a 45 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, è necessario fare ricorso a personale da assumere a tempo determinato ed 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”*. 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”*. **tab. n. 10**

PIANO ANNUALE 2022 CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE INTERINALE

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	ATTIVITA' E MANSIONI	PERIODO DI UTILIZZO	COSTO MEDIO MENSILE PER UNITA' LAVORATIVA CAT. C	TOTALE SPESA ANNUA 2021
n. 10 unità	addetti al supporto delle attività di segreteria, amministrazione, contabilità e rendicontazione dei progetti	12 mesi	4.100,00	492.000,00
TOTALE				492.000,00



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 di Capri, Ischia e Procida, la città Salerno e provincia, la città di

Caserta, la Penisola Sorrentino - Amalfitana.

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

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

Tale spesa trova copertura sugli stanziamenti di bilancio: 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 afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione".*

tab. n.11

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	ATTIVITA' E MANSIONI	PERIODO MEDIO DI UTILIZZO	COSTO MEDIO PER UNITA'	TOTALE SPESA ANNUA
n. 12 unità	addetti alle attività di informazione e accoglienza turistica	7 mesi	4.100,00	344.400,00
TOTALE				344.400,00

PERSONALE CON CONTRATTI FLESSIBILI PER L'ASSUNZIONE A CARATTERE STAGIONALE DI MOZZI TRAGHETTATORI E GUIDE TURISTICHE PER LA GROTTA DELLO SMERALDO ED IL SENTIERO DELLE NINFE

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

Pertanto, è necessario fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro interinale per il profilo di mozzi traghettatori ed addetti all'accoglienza contenendo la spesa nel limite massimo di € 123.000,00

tab. n.12

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	ATTIVITA' E MANSIONI	PERIODO MEDIO DI UTILIZZO	COSTO MEDIO MENSILE PER UNITA'	TOTALE SPESA ANNUA
n. 3 mozzi traghettatori	addetti alla guida delle zattere	6 mesi	4.100,00	73.800,00



n. 2 addetti all'accoglienza	addetti alla guida del Sentiero delle Ninfe	6 mesi	4.100,00	49.200,00
TOTALE				123.000,00

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

il Piano di Ripresa e Resilienza prevede investimenti e un coerente pacchetto di riforme, a cui sono allocate risorse per 191,5 miliardi di euro finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e per 30,6 miliardi attraverso il Fondo complementare.

Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: *digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale*. Si tratta di un intervento che intende contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana ed accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale.

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

Le misure riguarderanno:

- *la valorizzazione dei luoghi storici e culturali migliorandone sicurezza e accessibilità e rinnovando l'offerta delle strutture turistico-ricettive;*
- *la creazione di un Polo del turismo digitale, accessibile attraverso una piattaforma web dedicata, che permetta all'intero ecosistema turistico di valorizzare, integrare e promuovere la propria offerta. L'investimento finanzia l'infrastruttura digitale, i modelli di intelligenza artificiale per l'analisi dei dati e i servizi digitali di base per le imprese turistiche;*
- *l'incremento della qualità dell'ospitalità e il potenziamento del turismo sostenibile, privilegiando fonti rinnovabili a minor consumo di energia rinnovando le strutture alberghiere. L'investimento mira a sostenere lo sviluppo economico e sociale dei tanti piccoli borghi italiani, centri storici che offrono un enorme potenziale grazie al patrimonio culturale, alla storia e alle tradizioni che li caratterizzano. Verrà sviluppato un modello per orientare il turismo verso luoghi meno conosciuti che arricchiranno l'offerta turistica del Paese Italia.*

Il D.L. n. 152/2021 (*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*



(PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), recentemente convertito in legge dalla L. n. 233/2021 ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici degli enti interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR (ARTICOLO 9 COMMA 18-bis) DEL D.L. N. 152/2021

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 innova in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per le Amministrazioni pubbliche, titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR, di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione. In base alle nuove disposizioni, con apposita Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze verranno stabilite le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. Pertanto, l'Agenzia si riserva di programmare le assunzioni per profili professionali di alta specializzazione finalizzati alla realizzazione degli interventi per sostenere l'innovazione nel sistema "Turismo" della Regione Campania nel triennio 2021-2023.

Il costo del personale, derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva l'incidenza della spesa sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e, di conseguenza, non va a comprimere la capacità assunzionale programmata. L'Agenzia potrà valorizzare l'esperienza maturata dal personale impiegato a tempo determinato per l'attuazione del PNRR attraverso la previsione di quote di riserva pari al 40% destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi, nei bandi di concorso a tempo indeterminato in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.L. n. 80/2021.

IL PIANO ASSUNZIONALE 2023

Nel corso del 2023 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 € 157.367,11 che, sommati alle risorse maturate nel 2022, produrranno un budget assunzionale pari ad € 415.720,22 Questa disponibilità economica sarà utilizzata per l'assunzione di ulteriore personale i cui profili e competenze saranno definiti nella predisposizione del piano



annuale 2023 sulla base della evoluzione dinamica che subirà il settore turistico e sulle effettive esigenze che si determineranno all'interno dell'Agenzia.

CONCLUSIONI

Nel presente documento è stato ampiamente rappresentato come sulla base del personale degli estinti enti turistici regionali, che ha subito una marcata riduzione di posti dovuta alle gestioni commissariali liquidatorie protratte per anni ed ai collocamenti in quiescenza che hanno sensibilmente inciso sul *turn-over*, è stato elaborato il presente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, stretto tra il vincolo della effettiva disponibilità finanziaria prevista nel bilancio triennale 2021-2023 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 degli interventi di innovazione previsti dal *PNRR* e delle contemporanee *policy making*.

Napoli, lì 30 dicembre 2021

IL DIRETTORE GENERALE

LUIGI RAIA

