

# PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2022 - 2024

## 1. Premesse

Il presente Piano triennale del fabbisogno di personale di ARPA Piemonte 2022 - 2024 costituisce il documento di pianificazione redatto ai sensi di quanto previsto agli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 165/2001, e secondo le indicazioni di cui alle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, contenute nel Decreto ministeriale dell’8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione, pubblicato il 27 luglio 2018 in Gazzetta ufficiale.

Il comma 2 dell’art. 6 del decreto legislativo 165/2001 prevede 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”*.

Le menzionate Linee di indirizzo *“sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall’articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017”*. Con esse viene definita una metodologia operativa di orientamento che le varie amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, inoltre, costituisce uno dei documenti di pianificazione che confluisce all’interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), istituito dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021 (convertito, con modificazioni dalla L.113/2021).

Nelle more della definitiva approvazione del PIAO, il presente Piano triennale del fabbisogno di personale è stato redatto tenendo conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei Direttori di Dipartimento e delle strutture in staff alla Direzione Generale;
- degli obiettivi definiti nel ciclo della performance avendo a riferimento le priorità strategiche dell’Agenzia emerse nel corso degli incontri del gruppo di lavoro costituito sul PIAO;
- del piano delle azioni positive redatto dal Comitato Unico di Garanzia;
- del bilancio di previsione finanziario 2022 - 2024, approvato con DDG n. 162 del 28 dicembre 2021.

Si evidenzia che il Piano ha efficacia cogente per l’anno in corso e valore predittivo per le ulteriori due annualità, da confermarsi o da rivedersi in sede di approvazione annuale.

## 2. Indicazioni di contesto

Nella redazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024 permangono riflessi derivanti dalla situazione emergenziale legata al Covid-19 che ha notevolmente cambiato lo scenario in cui opera l’Agenzia dalla primavera del 2020.

Al fine di far fronte a nuove esigenze organizzative derivanti soprattutto dalla richiesta della Regione Piemonte di avere un supporto dell’Agenzia nella gestione dell’emergenza pandemica di cui sopra, il Piano del fabbisogno per il triennio 2019 – 2021 ha subito notevoli cambiamenti fermo restando l’invarianza della spesa prevista nella programmazione.

Costituendo il Piano del Fabbisogno del personale uno strumento organizzativo flessibile, nel rispetto dei limiti di spesa previsti, la pianificazione relativa all’acquisizione delle risorse umane

nelle annualità 2020 e 2021 è stata mutata prevedendo l'acquisizione di alcune professionalità in favore di altre maggiormente rispondenti al contesto in cui l'Agenzia si è trovata ad operare.

L'allestimento di un nuovo laboratorio denominato "Centro regionale di biologia molecolare" per l'esame dei tamponi molecolari e per le attività nel campo della virologia ambientale, nonché l'allestimento di presidi per l'effettuazione di tamponi rapidi, successivamente convertiti in centri vaccinali, hanno determinato la sostituzione di alcuni profili professionali che, in quel determinato momento storico, risultavano di minor rilevanza, posticipandone l'acquisizione ovvero prevedendone la sostituzione definitiva.

### **3. Elementi metodologici**

In continuità con il passato il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024 è predisposto tenendo conto delle esigenze dell'Agenzia sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica del personale necessario per assolvere la mission nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle necessità dell'Agenzia).

Si evidenzia che la definizione del Piano del fabbisogno è avvenuta in accordo con la dirigenza apicale anche a seguito di una ricognizione per l'analisi delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Agenzia con l'obiettivo di pianificare le assunzioni non secondo criteri meramente sostitutivi ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future, avendo prioritariamente a riferimento il *core business* di Arpa Piemonte.

Come previsto dalle Linee guida che sottolineano *"il ruolo determinante e propulsivo ...omissis.... svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di centrare il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo"*, per la definizione dei fabbisogni sotto il profilo quali - quantitativo è stata effettuata una ricognizione con i Direttori di Dipartimento nel corso del mese di gennaio 2022.

Le proposte avanzate dai Direttori di Dipartimento sono state valutate congiuntamente alla Direzione Tecnica ed Amministrativa al fine di individuare le priorità, tenuto conto della necessità di coniugarle con il rispetto dei vincoli finanziari.

Il Piano è stato redatto evitando logiche di mera sostituzione e cercando di privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e l'acquisizione di competenze professionali innovative.

Nella definizione del quadro assunzionale per il triennio 2022 - 2024 si è tenuto conto dell'analisi predittiva delle cessazioni di personale nonché della prospettiva di perseguire obiettivi di creazione di valore pubblico e di miglioramento della performance in termini di migliori servizi alla collettività, coerentemente agli indirizzi applicativi ed agli strumenti attuativi della Legge 28 giugno 2016, n. 132 *"Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale (SNPA)"*.

In particolare il Piano mira a implementare le figure professionali da avviare alle attività ispettive di cui all'art.14 della Legge 28 giugno 2016, n. 132, al potenziamento di linee di attività in espansione a seguito di normativa o di linee strategiche direzionali (monitoraggi ambientali, verifiche impianti termici, bonifiche, controllo amianto, virologia ambientale), alla digitalizzazione dei processi, al processo di specializzazione dei laboratori.

### **4. Processo di adozione del Piano. Informativa sindacale e comunicazione: obblighi conseguenti**

Il Piano si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. Il Piano ha efficacia cogente per l'anno in corso e

valore predittivo per le ulteriori due annualità, da confermarsi o da rivedersi in sede di approvazione annuale.

L'eventuale modifica in corso di anno del Piano è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti.

Il Piano è sottoposto ai controlli previsti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001, richiamato sul punto dalle Linee di indirizzo, l'adozione del PTFP è sottoposta *alla preventiva informazione sindacale*, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il Piano è stato trasmesso alle OO.SS ed alla RSU in data 22 marzo 2022 e nel corso della riunione svoltasi il 27 aprile 2022 sono state fornite le informazioni richieste.

Nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Sanità che consentirà di attuare le nuove previsioni di cui all'art. 52 comma 1 bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dal D.L. n. 80/2021, si evidenzia la volontà dell'Agenzia di dare applicazione agli istituti previsti dall'art. 22 comma 15 del decreto legislativo 75/2017.

In particolare si evidenzia la possibilità di effettuare nel corso del 2022 massimo n. 21 progressioni economiche verticali per un importo che non potrà superare € 57.000 per il mantenimento dell'equilibrio contabile e la fattibilità del Piano per tale annualità. Nella tabella n. 2 denominata "P.E.V. anno 2022" sono previste n. 18 progressioni per una spesa complessiva di € 52.156.

Infine, si richiama l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*".

Al riguardo, le linee di indirizzo ritengono che "*il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica*".

## **5. Superamento dotazione organica**

La nuova visione, introdotta dal D.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale Fabbisogno del Personale.

Secondo le Linee guida nel Piano Triennale Fabbisogno del Personale la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

La dotazione organica è stata approvata con DDG n. 136 del 29.12.2011 e l'Agenzia non ha apportato alcuna modifica. Il calcolo della spesa potenziale massima della dotazione organica, aggiornato con gli adeguamenti previsti dai contratti del comparto e della dirigenza per il triennio 2016/2018 è riportato nella tabella seguente:

### ***Tabella dotazione organica (DDG n. 136 del 29.12.2011): valore di spesa potenziale massima***

<b>Categoria</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Costo virtuale DO (trattamento economico fondamentale)</b>
A	0	0

B/Bs	176	3.598.863,84
C	212	4.880.600,40
D/Ds	845	21.950.776,25
Dirigenti	129	5.838.643,20
<b>Totali</b>	<b>1362</b>	<b>36.268.883,69</b>

Considerato che negli ultimi sette anni le unità di personale sono in costante riduzione con conseguente incremento dell'indice di copertura della dotazione organica, come rilevabile dalla tabella sotto riportata, il limite relativo al non superamento della "dotazione" di spesa potenziale massima è ampiamente rispettato.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dirigenza	63	55	52	46	44	45	42
Comparto	951	960	951	927	912	899	854
<b>Totali</b>	1014	1015	1003	973	956	944	896

## **6. Limiti assunzionali e risorse finanziarie**

Il Piano è impostato nel rispetto dei vincoli derivanti dalla legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale.

Si richiama il limite della capacità assunzionale di cui all'art. 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, i cui contenuti sono stati confermati dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 s.m.i., che stabilisce che gli Enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, non superi il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%.

Il limite alla capacità assunzionale di cui sopra ammonta a € 50.881.875,58 (comprensivo di oneri ed accessori), secondo quanto contenuto nella determinazione dirigenziale del responsabile della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane n. 7 del 04.01.2008.

Tale limite teorico si riferisce ad una data in cui l'Agenzia sfiorava i 1100 dipendenti, cioè circa 200 in più rispetto a quelli attualmente presenti e, pertanto, la sua esposizione non può che avvalorare la circostanza circa la sostenibilità della pianificazione condotta con riferimento alle assunzioni per gli anni 2022, 2023 e 2024.

Il limite delle capacità assunzionali realmente compatibile con la contingenza operativa dell'Agenzia è rappresentato dall'ordinario turn over ossia il limite è costituito dalla possibilità di spesa per nuove assunzioni pari al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Nelle tabelle sotto riportate viene esposta la quantificazione delle cessazioni avvenute nel 2021 e le cessazioni certe o preventivabili con riferimento all'anno in corso ed al 2023.

Il dato delle cessazioni preventivabili tiene conto del vigente quadro normativo di riferimento in materia previdenziale.

<b>Cessazioni anno 2021</b>			
<b>Cat</b>	<b>N.</b>	<b>Costo Unitario*</b>	<b>Costo complessivo</b>

B	8	€ 26.600	€ 212.798
Bs	2	€ 28.134	€ 56.267
C	8	€ 30.045	€ 240.359
D	23	€ 32.732	€ 752.825
Ds	16	€ 35.397	€ 566.357
Dirig.	13	€ 61.555	€ 800.211
			<b>€ 2.628.817</b>

<b>Cessazioni anno 2022</b>			
<b>Cat</b>	<b>N.</b>	<b>Costo Unitario*</b>	<b>Costo complessivo</b>
B	4	€ 26.600	€ 106.399
Bs	2	€ 28.134	€ 56.267
C	5	€ 30.045	€ 150.224
D	12	€ 32.732	€ 392.778
Ds	6	€ 35.397	€ 212.384
Dirig.	6	€ 61.555	€ 369.328
			<b>€ 1.287.381</b>

<b>Cessazioni anno 2023</b>			
<b>Cat</b>	<b>N.</b>	<b>Costo Unitario*</b>	<b>Costo complessivo</b>
B	3	€ 26.600	€ 79.799
Bs	1	€ 28.134	€ 28.134
C	3	€ 30.045	€ 90.135
D	8	€ 32.732	€ 261.852
Ds	5	€ 35.397	€ 176.987
Dirig.	4	€ 61.555	€ 246.219
			<b>€ 883.125</b>

\*il costo include il tabellare e gli oneri

La quantificazione della minor spesa derivante dalle cessazioni di 70 unità di personale avvenute nell'anno 2021 (€ 2.628.817), unitamente alla decisione di non procedere con l'assunzione di n. 8 unità di personale di categoria D previste nel precedente piano, consentono di poter pianificare nel 2022 l'assunzione di 78 unità per una spesa complessiva di € 2.702.059 attuando l'ordinario turn over.

Un'ulteriore garanzia di sostenibilità della spesa derivante dal Piano è rappresentata dai tempi di attuazione del Piano stesso e dalla circostanza che, nell'annualità in corso le assunzioni graveranno sul bilancio per quota parte garantendo la sostenibilità della spesa a regime.

Con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2022 - 2024, approvato con DDG n. 162 del 28 dicembre 2021, la compatibilità del Piano del fabbisogno si rileva confrontando lo stanziamento di bilancio nelle tre annualità per le retribuzioni del personale suddiviso nelle diverse missioni e programmi ed i correlati oneri con l'ammontare delle spese preventivabili per le medesime finalità

al lordo delle nuove assunzioni e depurate dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente.

In particolare proiettando per tutto l'anno (incluso la XIII mensilità) la spesa media mensile sostenuta nel I° trimestre 2022, pari a € 2.302.186,63, per le retribuzioni del personale suddiviso nelle diverse missioni e programmi ed i correlati oneri si ottiene una previsione di spesa pari a € 29.928.426.

Aggiungendo a tale importo la spesa per le assunzioni e le progressioni verticali previste nel Piano del 2022 che incideranno sull'annualità solo per quota parte, si giunge ad un importo pari a € 31.308.399 che rientra nel limite dello stanziamento di bilancio per l'anno 2022 pari a € 32.587.995.

Analogo procedimento è adottato per le successive annualità.

La sintesi è rappresentata dalle tabelle sotto riportate:

2022		
retribuzioni al personale	23.909.020,54	
oneri a carico dell'Arpa su retribuzioni al personale	8.678.974,46	
<b>totale stanziamento bilancio di previsione anno 2022</b>		<b>32.587.995</b>
spesa media mensile per retribuzioni registrata nel 1° trim *13 mensilità	21.957.759,46	
spesa per oneri a carico dell'Arpa su proiezione spesa per retribuzioni (rigo sopra)	7.970.666,68	
spesa per assunzioni + PEV (retribuzioni e oneri) - quota parte anno 2022	1.379.973,00	
<b>totale spesa da sostenere per retribuzioni e relativi oneri per anno 2022</b>		<b>31.308.399</b>

2023		
retribuzioni al personale	24.211.470,27	
oneri a carico dell'Arpa su retribuzioni al personale	8.788.763,71	
<b>totale stanziamento bilancio di previsione anno 2023</b>		<b>33.000.234</b>
Calcolo spesa da sostenere per retribuzioni e oneri anno 2023:		
spesa sostenuta anno 2022	31.308.399,00	
quota aggiuntiva assunzioni 2022 da considerare per anno intero	1.379.973,00	
risparmio derivante dalle cessazioni dal servizio anno 2022	-1.287.381,00	
spesa per assunzioni (retribuzione e oneri) come da piano anno 2023	1.059.931,00	
<b>totale spesa da sostenere per retribuzioni e relativi oneri per anno 2023</b>		<b>32.460.922</b>

2024		
------	--	--

retribuzioni al personale	24.187.000,00	
oneri a carico dell'Arpa su retribuzioni al personale	8.779.881,00	
<b>totale stanziamento bilancio di previsione anno 2024</b>		<b>32.966.881</b>
<b>Calcolo spesa da sostenere per retribuzioni e oneri anno 2024:</b>		
spesa sostenuta anno 2023	32.460.922,00	
risparmio derivante dalle cessazioni dal servizio anno 2023	-883.125,00	
spesa per assunzioni (retribuzione e oneri) come da piano anno 2024	818.779,00	
<b>totale spesa da sostenere per retribuzioni e relativi oneri per anno 2023</b>		<b>32.396.576</b>

Il PTFP viene pertanto, secondo quanto prevedono le *Linee di indirizzo*, redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica nel rispetto:

- del limite del contenimento della spesa entro la “dotazione” di spesa potenziale derivante dall’ultimo atto approvato
- del limite di spesa del personale previsti per legge
- dello stanziamento di bilancio nelle tre annualità per le retribuzioni del personale suddiviso nelle diverse missioni e programmi ed i correlati oneri

## **7. Dirigenza**

Per quanto riguarda la dirigenza, risulta osservata la previsione dell'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. Come già esposto nel precedente Piano l'Arpa Piemonte ha conosciuto un significativo processo di riorganizzazione (conclusosi alla fine del 2018), che ha comportato una drastica riduzione degli uffici dirigenziali.

Le Strutture complesse sono passate da 19 fino al 31.07.2015 alle attuali 10, e le strutture semplici da 40 a 37, con l'istituzione nel corso del 2020 della struttura semplice denominata “Centro regionale di biologia molecolare”.

La situazione in Agenzia è connotata da una progressiva contrazione del numero dei dirigenti in servizio, che, dall'anno 2004 in poi, è andato riducendosi in misura proporzionalmente maggiore alla riduzione complessiva dell'organico, così come emerge dalla seguente tabella:

	<b>2004</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Personale dirigente in servizio	128	63	46	45	42
Personale del comparto in servizio	1081	951	927	899	854

Totale	1209	1014	973	944	896
Rapporto dirigenti/comparto	12%	7%	5%	5%	5%

Occorre evidenziare che tra novembre e dicembre 2021 sono stati adottati gli atti di assunzione di 14 dirigenti a conclusione delle procedure concorsuali bandite in attuazione del precedente Piano del fabbisogno. I dirigenti hanno preso servizio nei primi mesi dell'anno in corso e solo parzialmente hanno coperto le strutture organizzative previste dal regolamento.

Anche alla luce dei prossimi pensionamenti si prevede di procedere al reclutamento di ulteriori unità di personale dirigenziale come evincibile dal quadro assunzionale per l'anno 2022.

## **8. Revisione degli assetti organizzativi**

Le Linee di indirizzo raccomandano che il PTFP *“dia conto di quali azioni l'amministrazione ha posto in essere ... per alleggerire le strutture organizzative, eliminare le duplicazioni e razionalizzare gli assetti.”*

Il presente PTFP viene adottato a valle di una incisiva revisione organizzativa, che ha interessato tutte le componenti organizzative dell'Agenzia, che si è sviluppata nel triennio 2015 – 2018 e che si è consolidata nel corso del periodo successivo. Si è infatti dato corso ad un processo di concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni, nonché ad una sostanziale rideterminazione della rete periferica su base regionale, con una riduzione dei dipartimenti territoriali da 8 a 4, la riduzione delle strutture amministrative complesse da 5 a 2. Sono stati inoltre eliminati, come evidenziato dalle Linee di indirizzo, gli incarichi di cui all'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## **9. Personale di supporto**

Quale criterio ulteriore di razionalizzazione, le Linee di indirizzo richiamano, anche l'articolo 1, comma 404, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ed in particolare la lettera f) con riferimento al dimensionamento del personale utilizzato per funzioni di supporto (gestione delle risorse umane, sistemi informativi, servizi manutentivi e logistici, affari generali, provveditorati e contabilità) in misura non superiore al 15 per cento delle risorse umane complessivamente utilizzate da ogni amministrazione.

In Arpa Piemonte il personale (dirigenti e comparto) in servizio presso le relative Strutture organizzative (Dipartimento Affari amministrativi, Dipartimento Patrimonio e Contabilità, Sistemi informativi e informatici) costituisce il 14% (127 dipendenti su 896). Diverso il computo se si consideri quale personale di supporto tutto il personale del ruolo amministrativo (166 su 896), ovvero se si incrementasse il numero del personale addetto alle funzioni individuate dalla L.296/2006 con i dipendenti che, in certi casi anche parzialmente, svolgono le stesse funzioni in sede decentrata.

## **10. L'impiego ottimale delle risorse e strategia di copertura dei fabbisogni**

Alla luce di quanto precede ed in conformità a quanto previsto all'art. 6 c. 2 del decreto legislativo 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale



è improntato all'ottimale impiego delle risorse pubbliche, in primis con riferimento all'ottimale distribuzione delle risorse umane mediante processi di mobilità interna.

Al fine di favorire un ottimale impiego del proprio personale, l'Agenzia, in accordo con la RSU e le OO.SS del comparto, ha recentemente modificato il regolamento di mobilità interna collegando l'istituto al Piano del fabbisogno.

In un'ottica di contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, l'accordo in materia di mobilità interna prevede che *“Entro 30 giorni dall'approvazione del Piano Triennale del fabbisogno di personale il/la dipendente può presentare al Responsabile della struttura di appartenenza, a quello della struttura di destinazione e all'Ufficio Amministrazione del personale domanda di mobilità a copertura di un posto previsto nel Piano”*.

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente mediante sviluppi di carriera, l'Agenzia, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Sanità che consentirà di attuare le nuove previsioni di cui all'art. 52 comma 1 bis del decreto legislativo 165/2001 come modificato dal D.L. n. 80/2021, conferma l'applicazione degli istituti previsti dall'art. 22 comma 15 del decreto legislativo 75/2017.

Ulteriore politica che l'Agenzia intende perseguire è la prosecuzione dei percorsi di stabilizzazione del personale precario in relazione alla possibilità di procedere all'assunzione a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 20 del decreto legislativo 75/2017 s.m.i.

Alla luce del vigente quadro normativo per la copertura dei fabbisogni l'Agenzia valuterà, di volta in volta in un'ottica di ottimale impiego delle risorse pubbliche, l'utilizzo di graduatorie di altri enti, l'attivazione di procedure selettive pubbliche o di procedure di mobilità esterna ex art. 30 del decreto legislativo 165/2001, tenendo conto che, con riferimento a queste ultime, ai sensi dell'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019 (come modificato dall'art. 1 comma 14 ter del D.L. n. 80/2021) non devono necessariamente precedere la procedura concorsuale al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego.

Nel rispetto dei criteri illustrati e del regime delle assunzioni, si ritiene di poter pianificare per il triennio 2022 - 2024 il quadro assunzionale di cui alle tabelle nn. 1, 3 e 4 allegate al presente documento.