

ARPA UMBRIA

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 49 del 26/01/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. APPROVAZIONE PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Vista la Legge 7 agosto 1990, n.241 e successive modifiche ed integrazioni, concernente norme generali sull'azione amministrativa;

Visto il Nuovo Codice dei contratti pubblici D.Lgs. n.50 del 18 aprile 2016 e s.m. ed. i.;

Richiamati il Capitolato Generale per l'espletamento delle procedure di gara per la fornitura di beni e servizi indette da ARPA ed il Regolamento per l'affidamento dei contratti in economia;

Vista la disciplina riguardante il diritto di accesso civico e degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, D.Lgs. 33 del 14 marzo 2013;

Visto il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), Regolamento (UE) n. 2016/679;

Visto il Regolamento per la gestione informatizzata dei Provvedimenti Amministrativi, approvato con Determinazione n. 222 del 28 maggio 2019;

Visto il Regolamento di Contabilità dell'Agenzia;

Preso atto del Bilancio preventivo economico per l'anno corrente e della relativa assegnazione budget ai CDR;

Visto il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia;

Considerato che con la sottoscrizione del presente atto, il Direttore Generale si assume la responsabilità del relativo procedimento;

Premessa

Il D.L. "Milleproroghe" n. 228 del 30 dicembre 2021, all'art. 1, comma 12, lett. a), introduce diverse modifiche all'art. 6 del D.L. n. 81/2021, che ha introdotto e regola il **Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO), strumento destinato ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

L'art. 6 impone a tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti di adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno. Di durata triennale e aggiornato annualmente, il PIAO definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Con le modifiche apportate dal “Milleproroghe”, entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti DPR sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo. Entro il medesimo termine, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione è adottato un “*Piano tipo*”, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

In sede di prima applicazione, il comma 6-bis dispone che il PIAO venga adottato entro il 30 aprile 2022 e fino a tale termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, relativo alla adozione del Piano della performance;
- b) art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, relativo alla adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile (POLA);
- c) art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, n. 165, relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

In sostanza, il “Milleproroghe” sposta al 30 aprile l’approvazione del PIAO quale documento programmatico organico e generale, al cui interno calare le filiere relative alla performance e allo sviluppo delle risorse umane, oltre che quelle inerenti le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, l’accessibilità e le pari opportunità.

In particolare, la nuova formulazione dell’art. 6 del D.L. n. 81/2021 sposta il termine di adozione del piano di fabbisogni di personale, strumento essenziale per la gestione operativa delle attività e degli obiettivi agenziali, come tale strettamente correlato alla programmazione finanziaria e al bilancio di previsione 2022, già adottato da ARPA con Determinazione del Direttore Generale n. 510 del 13/12/2021 e attualmente al vaglio della Regione Umbria.

Dopo le innovazioni organizzative che hanno caratterizzato il 2020 e 2021, tramite cui si è ottimizzato l’operato dell’Agenzia in termini organizzativi, economici e di output finale, per il 2022 sono previste le seguenti principali scelte strategiche: implementare il ruolo e le attività di SAFA, la Scuola di Alta Formazione Ambientale, introdotta dalla Legge Regionale n. 7/2020; ottimizzare le attività di comunicazione ed educazione ambientale; ottimizzare la comunicazione e il ruolo di ARPA Umbria verso tutti i principali stakeholders; sviluppare nuove competenze professionali; consolidare e sviluppare ulteriormente l’innovazione organizzativa e gestionale a supporto del funzionamento dell’Agenzia; sviluppare progetti in materia ambientale e sviluppo sostenibile; produrre innovazione tecnologica nelle attività di controllo e monitoraggio efficientando i costi.

Tutto questo si inquadra all’interno dello scenario dipinto l’estate scorsa dal PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che contempla una massa consistente di risorse finanziarie per la transizione ecologica, prevedendo una serie cospicua di riforme e interventi che vedono le ARPA quali soggetti tecnici a supporto dell’intera strategia.

Quanto sopra considerato porta a ritenere opportuno anticipare l'approvazione del piano del fabbisogno di personale per il 2022 rispetto alla scadenza fissata al 30 aprile, anche al fine di consentire quelle manovre assunzionali e di valorizzazione delle risorse umane interne che siano in grado di corroborare adeguatamente la programmazione strategica e operativa intentata da ARPA Umbria, come declinata nel bilancio di previsione 2022, e corrispondervi in maniera efficace e in tempi rapidi considerate anche le scadenze fissate a livello nazionale ed europeo dal PNRR.

CONSISTENZA ORGANICA E DINAMICA DEL PERSONALE

Da Legge Regionale istitutiva l'Agenzia è dotata di Organi che sono, tra gli altri, il Direttore Generale e i Direttori Dipartimentali unitamente ad una Dotazione Organica, composta da personale dirigenziale e di qualifica non dirigenziale, i quali sono preposti al funzionamento dell'Ente.

Tenendo presente la vigente Dotazione Organica di cui alla DDG 295/2020, approvata dalla Giunta Regionale con DGR 498 del 24.06.2020:

Tabella 1)

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DI ARPA UMBRIA		
PERSONALE AREA DIRIGENZA		25
PERSONALE DEL COMPARTO		199
di cui:		
Cat. Ds	53	
Cat. D	77	
Cat. C	57	
Cat. Bs	2	
Cat. B	10	
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		224

Le Tabelle seguenti analizzano i movimenti del personale agenziale nel decennio 2011/2021, che hanno portato alla definizione della situazione al 1° gennaio 2022, come si evince dalle tabelle sottostanti:

Tabella 2)

CESSAZIONI 2011 / 2021	201 1	201 2	201 3	201 4	201 5	201 6	201 7	201 8	201 9	202 0	202 1	TOTA LE
Posizioni Dirigenziali	2	1	1		1	1	1	1			3	11
TOTALE POSIZIONI	2	1	1		1	1	1	1				11

DIRIGENZIALI											3	
Categoria Ds	3	2	2			2		2		6	3 di cui 1*	20
Categoria D	2	2	2	2			2	2	2	1	2	17
Categoria C	1			1	2	1	1		4		3	13
Categoria Bs					1				2	1*		4
Categoria B								1		1		2
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	6	4	4	3	3	3	3	5	8	9	6	54
TOTALE CESSAZIONI	8	5	5	3	4	4	4	6	8	9	9	65

Tabella 3)

ASSUNZIONI 2011 / 2021	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTALE
Posizioni Dirigenziali		1	1	1			1			1		5
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI		1	1	1			1			1		5
Categoria Ds							1*				1	2
Categoria D	2	3	1	1	1				1	8	4	21
Categoria C	1				1*	2			1		4	9
Categoria Bs						1*			1	1		3
Categoria B	2								1		1	4
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	5	3	1	1	2	3	1	0	4	9	8	37
TOTALE ASSUNZIONI	5	4	2	2	2	3	2	0	4	10	8	42

*= personale trasferito dagli Enti di Area Vasta (D.L.56/2014), a seguito di Delibera della Giunta Regionale, finanziato con capacità assunzionale a carico dell'Agenzia

Tabella 4)

CONSISTENZA PERSONALE AL 31.12	AL 31.12 2011	AL 31.12 2012	AL 31.12 2013	AL 31.12 2014	AL 31.12 2015	AL 31.12.2016	AL 31.12 2017	AL 31.12.2018	AL 31.12 2019	AL 31.12 2020	AL 31.12 2021
Posizioni Dirigenziali	21	21	21	22	21	20	20	19	19	20	17
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI	21	21	21	22	21	20	20	19	19	20	17
Categoria Ds	55	53	51	51	51	49	50	48	48	42	40
Categoria D	68	69	68	67	68	68	66	64	63	70	72
Categoria C	57	57	57	56	55	56	55	55	52	52	53

Categoria Bs	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
Categoria B	9	9	9	9	9	9	9	8	9	8	9
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	192	191	188	186	185	185	183	178	174	174	176
TOTALE UNITA' AL 31.12	213	212	209	208	206	205	203	197	193	194	193

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della propria dotazione organica e l'eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra richiamate.

Rispetto al 31 dicembre dell'esercizio precedente, con decorrenza 1° gennaio 2022 è cessata dal servizio una ulteriore unità, e precisamente una posizione dirigenziale del ruolo sanitario, con incarico di Responsabilità della Struttura Complessa "Direzione Laboratorio Multisito", figura infungibile nella pianta organica dell'Agenzia.

Al 1 gennaio 2022 pertanto il numero dei dipendenti di ruolo a tempo indeterminato dell'Agenzia è definito in:

Tabella 5)

UNITA' DIPENDENTI DI RUOLO A TEMPO INDETERMINATO	AL 31.12.2021	AL 01.01.2022
Posizioni Dirigenziali	17	16
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI	17	16
Categoria Ds	40	40
Categoria D	72	72
Categoria C	53	53
Categoria Bs	2	2
Categoria B	9	9
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	176	176
TOTALE UNITA'	193	192

L'Agenzia, oltre al personale di ruolo a tempo indeterminato, si avvale di altre figure, attraverso il conferimento di alcuni incarichi quali Organi dell'Agenzia o incarichi dirigenziali conferiti a figure esterne all'Amministrazione, mentre ci sono alcune unità dell'Agenzia che sono state assegnate temporaneamente ad altri Enti.

Anche all'interno dell'Agenzia ci sono dipendenti cui è stata concessa aspettativa non retribuita per espletamento di altri incarichi, esterni al proprio comparto/area di appartenenza, ma sempre all'interno dell'Agenzia.

Mentre rimane fisso il numero di unità - che prescindono dalla pianificazione dei fabbisogni - degli Organi previsti dall'attuale legge istitutiva:

Tabella 6)

UNITA' IN FORZA ALL'AGENZIA	AL 01.01.2022
ORGANI DELL'AGENZIA, FUORI DOTAZIONE ORGANICA	
Direttore Generale	1
Direttori Dipartimenti Territoriali	2
TOTALE DIRETTORI	3
TOTALE UNITA'	3

La combinazione delle ulteriori dinamiche che insistono sulle restanti figure, porta alla definizione della seguente composizione di risorse umane complessivamente intesa:

Tabella 7)

UNITA' IN FORZA ALL'AGENZIA	AL 01.01.2022
POSIZIONI IN DOTAZIONE ORGANICA	
Posizioni Dirigenziali	18
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI	18
Categoria Ds	39
Categoria D	72
Categoria C	53
Categoria Bs	2
Categoria B	9
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	175
TOTALE UNITA'	193

Nelle more della completa attuazione delle procedure di reclutamento autorizzate per l'anno 2020 e già avviate, ad oggi l'Agenzia ha in carico un numero di addetti ancora inferiore alle 200 unità, consistenza corrispondente ai primi anni del decennio preso in esame. E inoltre, considerando il numero delle forze lavoro, si può tuttavia eseguire un ulteriore esame in base al numero di risorse in servizio effettivo rispetto al tempo pieno attraverso il calcolo del *Full Time Equivalent*.

Rilevato che, come disposto dalle linee di indirizzo richiamate in premessa, *il fabbisogno deve essere espresso in unità di personale a tempo pieno equivalente*, la parametrizzazione della forza lavoro di cui alla Tabella 7) aggiornata con il calcolo del F.T.E. è la seguente:

Tabella 8)

Indice Full Time Equivalent			
TOTALE UNITA'	Unità da Dotazione Organica	Unità presenti al 1° gennaio 2022	Unità effettive da Indice F.T.E.
	224	193	176,89

PIANO FABBISOGNI ANNO 2022 E SOSTENIBILITÀ' IN TERMINI DI CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Nel corso dell'anno 2021, si sono verificate le seguenti **cessazioni dal servizio**:

Tabella 9)

	01.01.2021 1	DDG n. 514 del 09.12.2020	33.006,82
Cat. Legge 68/99 - Requisiti pensione Vecchiaia	04.03.2021 1	DDG. n. 69 del 15.02.2021	0,00
Dimissioni requisiti "Quota 100"	01.04.2021 1	DDG n. 469 del 03.11.2020	30.297,49
Requisiti pensione Vecchiaia	10.06.2021 1	DDG 21 del 01.02.2021	79.973,67
Dimissioni requisiti "Quota 100"	01.07.2021 1	DDG n. 2 del 11.01.2021	35.694,99
Mobilità presso altro Ente	11.07.2021 1	DDG. n. 328 del 28.07.2021	61.640,64
Requisiti pensione Anticipata	01.08.2021 1	DDG n. 466 del 03.11.2020	33.006,82
Limiti di servizio	01.10.2021 1	DDG. n. 201 del 28.04.2021	61.640,64
Progressione verticale da C a D*	01.10.2021 1	DDG. n. 413 del 15.10.2021	0,00*
Progressione verticale da C a D*	04.10.2021 1	DDG. n. 413 del 15.10.2021	0,00*
Requisiti "Quota 100"	01.12.2021 1	DDG. n. 56 del 11.02.2021	35.694,99
Totale capacità assunzionali 2022			370.956,06
* Nella tabella cessazioni le capacità assunzionali disponibili da progressione verticale sono indicate come pari a 0,00 perché nel costo del passaggio verticale la capacità assunzionale di detto passaggio è stata indicata per la parte relativa alla differenza fra la capacità assunzionale di una Cat. D e di una Cat. C.			

ASSUNZIONI 2022

Per far fronte alle necessità dell’Agenzia, come espresse in premessa, le esigenze consistono come di seguito:

Tabella 10)

PIANO FABBISOGNI ANNO 2022				
Numero Unità	Categoria	Ruolo	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento / Procedure
1	Dirigente	Ruolo Sanitario-CCNL Area Sanità	Dirigente con incarico di Struttura Complessa	Concorso pubblico, per titoli ed esami, disciplina vigente
2	Dirigente	Ruoli P.T.A. – CCNL Area FF. LL.	Dirigente con Incarico Professionale / Incarico Struttura Semplice	Concorso pubblico, per titoli ed esami, disciplina vigente
1	Dirigente	Incarico dirigenziale art. 19, c.6, D.Lgs. 165/2001 – funzioni ruoli P.T.A.	Dirigente con Incarico Professionale / Incarico Struttura Semplice	Selezione per incarico ai sensi art.19, c.6, D.Lgs. 165/2001, disciplina vigente
2	D	Ruolo Amm.vo - CCNL comparto sanità	Collaboratore Professionale Amministrativo – CCNL comparto sanità	Concorso pubblico, per titoli ed esami, disciplina vigente
1	D	Ruolo Tecnico - CCNL comparto sanità	Collaboratore Professionale Tecnico – CCNL comparto sanità	Concorso pubblico, per titoli ed esami, disciplina vigente
3	C	Ruolo Tecnico - CCNL comparto sanità	Assistente Tecnico – CCNL comparto sanità	Scorrimento graduatorie, disciplina vigente
2	C	Ruolo Amm.vo - CCNL comparto	Assistente Amm.vo	Concorso pubblico, per titoli ed esami,

		sanità	– CCNL comparto sanità	disciplina vigente
--	--	--------	------------------------	--------------------

A fronte delle capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni anno 2021 in combinazione con il residuo degli anni precedenti, come da normativa vigente, si evidenzia la sostenibilità della programmazione del fabbisogno 2022 dell’Agenzia in termini assunzionali:

Tabella 11)

IPOSTESI UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022				
<i>Piano Assunzioni</i>	<i>Cat. CCNL</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Unità</i>	<i>Totale</i>
Dirigente	SAN	79.973,67	1	79.973,67
Dirigente	P.T.A.	61.640,64	3	184.921,92
Collaboratore professionale - tecnico	D	33.006,82	1	33.006,82
Collaboratore professionale - amm.vo	D	33.006,82	2	66.013,64
Assistente tecnico	C	30.297,49	3	90.892,47
Assistente amministrativo	C	30.297,49	2	60.594,98
Totali			12	515.403,50
Ipotesi utilizzo budget per assunzioni anno 2022	Capacità	Utilizzo per piano 2022	Progressivo utilizzo piano 2022	Residuo
Capacità assunzionali 2022 – da cessazioni 2021	370.956,06	370.956,06	370.956,06	0,00
Resto Capacità assunzionali 2021 – da cessazioni 2020	47.229,75	47.229,75	418.185,81	0,00
Resto Capacità assunzionali 2020 – da cessazioni 2019	0,00	0,00	418.185,81	0,00
Resto Capacità assunzionali 2019 – da cessazioni 2018	109.590,08	97.217,69	515.403,50	12.372,39
Resto Capacità assunzionali 2018 – da cessazioni 2017	107.594,86	0,00	515.403,50	107.594,86

Richiamate:

- la DDG n. 20 del 28.01.2021 di adozione del Piano della Performance di Arpa Umbria per il triennio 2021/2023, trasmessa alla Giunta Regionale per la conseguente approvazione, nel cui documento sono state definite, tra l’altro, la mission e la vision dell’Agenzia e le attività sulla base delle quali si possono individuare le figure professionali necessarie all’espletamento di dette attività;

- la DDG n. 510 del 13/12/2021 di adozione del Bilancio Preventivo Economico annuale 2022 e Bilancio Pluriennale di Previsione 2022/2024;

Preso atto delle cessazioni sorte nell'anno 2021 e di quelle già rilevate ad oggi, nel corso dell'anno 2022, nonché delle previsioni di uscita dal servizio nel biennio 2022/2023;

Dato atto che dalla comparazione della vigente Dotazione Organica di questa Agenzia con le posizioni ricoperte dal personale di ruolo a tempo indeterminato, sia dei ruoli dirigenziali che del comparto, non si evidenziano situazioni soprannumerarie;

Dato evidenza che nel PTFP:

- il dato della situazione di partenza della dotazione organica vigente, che viene assunta a parametro di riferimento con attribuzione alla stessa del valore finanziario di spesa teorico massimo, dato dal costo del trattamento economico relativo alle posizioni presenti in base ai vigenti CCNL per ciascuna area e comparto, è da assumere a valore finanziario non valicabile per ogni successiva rimodulazione;
- la quantificazione delle risorse assunzionali disponibili per ciascun anno è stata effettuata sulla base del dettaglio del budget assunzionale derivante dalle cessazioni già rilevate, per gli anni consentiti dalla vigente normativa di riferimento;

**Per tutto quanto premesso,
IL DIRETTORE GENERALE DETERMINA**

- 1) di adottare il Piano delle assunzioni per l'anno 2022 come sopra esplicitato nella Tabella 10);
- 2) di notificare il presente provvedimento alla Regione Umbria per la conseguente approvazione e per l'autorizzazione di cui all'art. 1, c. 563. L. Bilancio 2018, al fine di portare a compimento il fabbisogno di personale di questa Agenzia per garantire, tra l'altro, le funzioni di monitoraggio e controllo ambientale previste dalla Legge 132/2016;
- 3) di dare mandato alle strutture preposte a procedere alla notifica del presente documento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – per la dovuta comunicazione obbligatoria nei modi e nei termini previsti dall'art. 6-ter, D.Lgs. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. 75/2017;
- 4) di dare mandato alle strutture preposte a procedere a tutti gli adempimenti di competenza, ivi compresa la notifica per la dovuta informazione alle organizzazioni sindacali del comparto e della dirigenza, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Nucleo di Valutazione, al Comitato Unico di Garanzia, nonché alla pubblicazione del medesimo provvedimento nel sito internet dell'Agenzia, Sezione Amministrazione Trasparente;

5) di dare atto che la spesa conseguente al presente provvedimento trova capienza nel Bilancio Pluriennale di Previsione 2020/2022, approvato dalla Giunta Regionale con propria DGR n. 241 del 10.04.2020, che verrà integrato dal Bilancio Pluriennale di Previsione 2022/2024 e Bilancio Preventivo 2022 in corso di approvazione da parte della Regione Umbria.

TABELLA DATI CONTABILI

La spesa prenotata trova copertura nel Bilancio Preventivo Economico per l'anno e nel Bilancio Pluriennale di Previsione per gli anni

<i>Esercizio</i>	<i>Codice Centro di Budget</i>	<i>C.C.E.</i>	<i>Descrizione conto</i>	<i>Budget Assestato</i>	<i>Somme già prenotate</i>	<i>Nuova prenotazione</i>	<i>Totale prenotazioni</i>	<i>Disponibilità residua</i>

NOTE

L'istruttore: DI FILIPPO AMEDEO

**Sottoscritta dal Direttore Generale
(PROIETTI LUCA)**

*documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000, del D.Lgs 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

ARPA UMBRIA

DETERMINAZIONE DEL DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Proposta n° 48/2022

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. APPROVAZIONE
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA

Si esprime, ai sensi del Regolamento per la gestione informatizzata dei Provvedimenti Amministrativi, approvato con Determinazione n. 222 del 28 maggio 2019, parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa del documento istruttorio.

Perugia li, 25/01/2022

**Il Responsabile
(DI FILIPPO AMEDEO)**

*documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000, del D.Lgs 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

ARPA UMBRIA

DETERMINA N. 49 del 26/01/2022

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Proposta n° 48/2022

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. APPROVAZIONE
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime, ai sensi del Regolamento per la gestione informatizzata dei Provvedimenti Amministrativi, approvato con Determinazione n. 222 del 28 maggio 2019, parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarita' contabile del documento istruttorio.

Perugia li, 26/01/2022

**Il Responsabile della Struttura
Finanza e Controllo
(DI FILIPPO AMEDEO)**

*documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000, del D.Lgs 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

ARPA UMBRIA

DETERMINA N. 49 del 26/01/2022

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Proposta n° 48/2022

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. APPROVAZIONE
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022**

ATTESTAZIONE CONTABILE

La prenotazione di spesa è stata assunta come segue:

<i>Esercizio</i>	<i>Codice Centro di Budget</i>	<i>C.C.E.</i>	<i>N. prenotazione di spesa</i>	<i>Importo nuova prenotazione</i>

NOTE

la spesa trova capienza nel Bilancio Pluriennale di Previsione 2020/2022, approvato dalla Giunta Regionale con propria DGR n. 241 del 10.04.2020, che verrà integrato dal Bilancio Pluriennale di Previsione 2022/2024 e Bilancio Preventivo 2022 in corso di approvazione da parte della Regione Umbria

L'Istruttore contabile
FRANCIONI BARBARA