



**ARPAL CALABRIA**  
**Agenzia Regionale per la Politiche Attive del Lavoro**

**DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE**

**N. 54 del 20 dicembre 2024**

**OGGETTO: Atto di organizzazione per la ridefinizione della macrostruttura organizzativa dell'Agenzia Regionale per la Politiche Attive del Lavoro - Arpal Calabria. Adozione regolamento di organizzazione, dotazione organica e piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 ai sensi degli artt. 17, 19 e 20 della Legge Regionale 28 giugno 2023, n. 25.**

## IL DIRETTORE GENERALE

**PREMESSO** che con la Legge Regionale 28 giugno 2023, n. 25 *“Norme per il mercato del lavoro, le politiche attive e l'apprendimento permanente”*, per effetto della trasformazione di Azienda Calabria Lavoro, è stata istituita l'Agenda per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Calabria, quale ente pubblico non economico strumentale, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale, che subentra in tutti i rapporti attivi e passivi di Azienda Calabria Lavoro, conservandone tutti i compiti istituzionali;

### DATO ATTO:

- **che**, a seguito dell'approvazione della predetta Legge Regionale, l'Agenda - per le Politiche Attive del Lavoro ARPAL Calabria assume la configurazione di ente tecnico-operativo e strumentale della Regione con la funzione di supportare i Centri per l'impiego nell'erogazione dei servizi per il lavoro e delle misure di politica attiva ed assume la titolarità di tutta una serie di altri compiti in materia di lavoro, formazione e apprendimento permanente affidati dalla Regione;
- **che** l'Agenda per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Calabria si è dotata di un proprio Statuto, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 200 del 30 aprile 2024;
- **che** l'art. 17 della L.R n.25/2023 e l'art. 5 dello Statuto ARPAL Calabria individuano nel Direttore generale l'organo cui compete l'adozione di tutti gli atti necessari a garantire la gestione ed il funzionamento, attuando gli obiettivi e i programmi dell'Ente e verificando la corretta gestione delle risorse, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta Regionale;
- **che** con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 49 del 13 settembre 2024, lo scrivente Avv. Pietro Manna è stato nominato Direttore Generale di ARPAL Calabria, onde assicurare la piena operatività dell'Ente, conformemente a quanto previsto dalla L.R. n. 25/2023;

### DATO ATTO:

- **che**, in esito alla nomina del Direttore Generale, si determinano le condizioni affinché ARPAL Calabria - in quanto amministrazione pubblica - adotti i necessari atti organizzativi per definire, in conformità all'art. 2 del D.lgs 165 del 2001, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e per individuare gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità, determinando le dotazioni organiche complessive;
- **che** con Decreto del Commissario Straordinario di ARPAL n. 13 del 31 luglio 2024 - in fase di prima applicazione della L.R 25/2023 ed in via transitoria - era stata definita una prima macrostruttura organizzativa dell'Agenda, con relativa dotazione organica e regolamento di organizzazione;

**RITENUTO**, a seguito di una riconsiderazione e ponderazione delle linee organizzative di cui al summenzionato decreto commissariale, di poter procedere alla definitiva adozione dei provvedimenti per dotare la nuova Agenda degli opportuni assetti operativi, in conformità:

- all'art. 17, comma 5, lett. g) della L.R. n. 25/2023, che attribuisce all'esclusiva competenza del Direttore Generale la definizione delle linee organizzative dell'Ente, della relativa macrostruttura e dei regolamenti di organizzazione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale ai sensi dell'art.19 della medesima Legge;
- all'art. 17, comma 5, lett. h) della L.R. n. 25/2023, che attribuisce all'esclusiva competenza del Direttore Generale i provvedimenti di adozione della dotazione organica e del piano dei fabbisogni dell'Ente, da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 19 della medesima Legge Regionale;

**RITENUTO**, pertanto, adottare apposito atto di organizzazione, nell'esercizio delle prerogative di cui all'art. 17, comma 5 della L.R. n. 25/2023, con le premesse e le motivazioni che di seguito si riportano:

### **Macrostruttura organizzativa e Regolamento di organizzazione - Art. 17 comma 5 lett. g) L.R. 25/2023**

**PREMESSO** che, art. 2 del D.lgs 165 del 2001, *le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza ed i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive”*

### DATO ATTO:

- **che**, in relazione ai compiti attribuiti dall'art. 15 della Legge istitutiva, per come dettagliati nell'art. 2 dello Statuto, ARPAL Calabria deve dotarsi di un assetto organizzativo che, in quanto ente tecnico-operativo e strumentale della Regione Calabria, risulti improntato a criteri di: a) programmazione, metodica di budget e

sistema di contabilità analitica per centri di costo e di responsabilità nella gestione contabile e finanziaria; b) trasparenza ed economicità della gestione amministrativa, secondo linee gestionali orientate al costante miglioramento dei servizi erogati;

- **che** l'organo direzionale generale dovrà operare secondo linee operative orientate all'efficienza amministrativa, economica e gestionale, pianificando l'organizzazione delle risorse umane e lo sviluppo di attività che assicurino il pieno coinvolgimento del personale interno, con l'obiettivo di una crescita professionale dei dipendenti mediante assegnazione di compiti e responsabilità;
- **che** pertanto l'assetto organizzativo di ARPAL Calabria dovrà fondarsi sull'autonomia gestionale delle aree e delle unità operative, per il conseguimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale, secondo un'architettura orientata all'ottimizzazione delle risorse finanziarie ed al miglior perseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente;

**DATO ATTO**, in particolare, che la funzionalità dell'Agenzia e l'efficiente esercizio del potere direzionale del Direttore Generale, richiedano la presenza di un assetto organizzativo e di una macrostruttura articolata in distinte "Aree", con funzioni e competenze differenziate, nonché la previsione di una ulteriore articolazione in unità organizzative ed uffici;

**RICHIAMATE** le norme sull'assetto organizzativo di ARPAL Calabria contenute nello Statuto, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 200 del 30 aprile 2024 ed in particolare:

- l'art. 4 commi 2 e 3 dello Statuto, ai sensi del quale ai centri di responsabilità di ARPAL Calabria compete *"la gestione operativa, amministrativa, tecnica e finanziaria, compresa l'adozione di tutti gli atti ed i provvedimenti che impegnano l'Ente verso l'esterno, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo"*, precisando altresì che *"i dirigenti sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati rispetto agli obiettivi loro affidati"*.
- l'art. 8 comma 2 dello Statuto, ai sensi del quale *"al personale dell'ARPAL Calabria si applica il trattamento giuridico ed economico previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali"*.

**RIENUTO**, conseguentemente, procedere alla ridefinizione della macrostruttura organizzativa dell'Agenzia rispetto agli assetti definiti in via transitoria con Decreto del Commissario Straordinario di ARPAL n. 13 del 31 luglio 2024, attraverso la previsione di n. 3 Aree, a ciascuna delle quali è preposta una unità appartenente con qualifica di Funzionario EQ secondo il sistema di classificazione di cui all'art 12 del CCNL Funzioni Locali 2022;

**PRECISATO** che la macrostruttura organizzativa di ARPAL Calabria, per come ridefinita con il presente provvedimento, prevede la seguente articolazione di competenze fra le aree:

- Area 1 "Affari Generali, legali, anticorruzione, performance e risorse umane", composta da n. 3 unità organizzative (U.O. "Affari generali", U.O. "Affari Legali, performance ed anticorruzione", U.O. "Risorse Umane"). L'area sovrintende alle attività di controllo sulla regolarità amministrativa degli atti dell'Agenzia, alla loro registrazione, protocollazione e gestione flussi documentali ed archivio, assicurando, tramite l'URP, le informazioni sui servizi offerti, sullo stato dei procedimenti e su ogni attività dell'Ente. Sovrintende inoltre alla gestione del contenzioso, alle richieste di accesso agli atti, alla gestione del ciclo della performance, agli adempimenti in tema di trattamento e protezione dei dati ai sensi del GDPR 2016/679 a supporto del Responsabile Protezione Dati (DPO), agli obblighi in materia di trasparenza amministrativa ai sensi del D. Lgs. 33/2013, nonché alla predisposizione degli atti in materia di prevenzione della corruzione. Sovrintende infine ai procedimenti relativi al trattamento del personale, curando la tenuta dei fascicoli personali dei dipendenti, la concessione di permessi e congedi, la gestione dell'orario di lavoro e delle assenze, le relazioni sindacali, i procedimenti disciplinari, le procedure di reclutamento del personale, il raccordo con le sedi periferiche, la costituzione dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa, nonché gli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Area 2 "Gestione finanziaria, gare e appalti, politiche attive del lavoro", composta da n. 4 unità organizzative (U.O. "Bilancio e contabilità", U.O. "Politiche attive del lavoro", U.O. "Sistemi informativi", U.O. "Gare, appalti e contratti"). L'area sovrintende alle attività afferenti alla programmazione finanziaria, curando la predisposizione del bilancio, di assestamenti e variazioni, la gestione della contabilità, i pagamenti, le retribuzioni e gli adempimenti previdenziali e fiscali, la gestione delle fatture elettroniche e della PCC, effettuando i necessari controlli sui conti correnti bancari, sui flussi finanziari e sulle operazioni economiche. Sovrintende alle attività di supporto alla programmazione regionale in materia politiche del lavoro, alla promozione di misure di politiche attive attraverso progetti d'inserimento lavorativo, tirocini formativi ed orientamento, autoimpiego ed interventi per diffondere l'utilizzo dell'apprendistato. Assicura il supporto ai CPI ed il raccordo con l'ANPAL di cui all'articolo 4 del d.lgs. 150/2015, oltre al monitoraggio delle prestazioni dei servizi per il lavoro e la validazione e certificazione delle competenze. Sovrintende inoltre alla gestione operativa ed allo sviluppo dei sistemi informativi del lavoro della Regione Calabria, alla gestione del sistema

relativo alle comunicazioni obbligatorie, alle attività relative a riuso di applicazioni informatiche e moduli software, quali SIL, SARE e portale "Lavoro per Te". Sovraintende infine alle procedure per l'acquisizione di beni e servizi sul mercato elettronico, alla verifica della regolare esecuzione dei servizi acquisiti e dei contratti di fornitura, nonché ai relativi collaudi, oltre alla tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili e immobili, alla gestione del patrimonio mobiliare, alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili.

- Area 3 "Progettazione, formazione professionale, Osservatorio del mercato del Lavoro", composta da n. 3 unità organizzative (U.O. "Progettazione, monitoraggio e rendicontazione", U.O. "Formazione professionale", U.O. "Osservatorio"). L'area sovraintende alle attività progettuali di assistenza tecnica su progetti affidati mediante convenzioni, nonché alla progettazione e gestione dei fondi comunitari, al monitoraggio e controllo dei progetti affidati, anche in materia di politiche attive del lavoro ed alle conseguenziali attività di rendicontazione. Sovraintende inoltre al sistema di accreditamento ai servizi per il lavoro ed alla tenuta e l'aggiornamento del relativo albo, ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) e di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), oltre alla formazione del personale interno, del personale della Giunta regionale e degli enti strumentali. Collabora con l'Unità di intervento e di gestione delle crisi aziendali di cui all'articolo 9 della L.R. n. 25/2023, al fine di supportare la Regione nella gestione delle politiche attive per la ricollocazione collettiva dei lavoratori in contesti di crisi industriale. Sovraintende infine alla gestione dell'Osservatorio sul mercato del lavoro, con compiti di documentazione, studio, ricerca e monitoraggio dei dati relativi al mercato del lavoro, in attuazione all'art. 10 della L.R. 25/2023;

**EVIDENZIATO** in particolare che, in considerazione della pluralità, della complessità e della strategicità delle attività afferenti all'Area 2, appare necessario che la gestione ed il coordinamento delle stesse richieda l'esercizio di funzioni di natura dirigenziale e che la relativa titolarità presupponga l'individuazione di una figura professionale in possesso dei requisiti per il conferimento delle funzioni di dirigente;

**RILEVATA** pertanto la necessità di dare corso all'istituzione di un ruolo dirigenziale che, nella fase di avvio della nuova Agenzia, venga contingentato con la previsione di n.1 posto da dirigente, cui conferire la responsabilità della gestione operativa, amministrativa, tecnica e finanziaria dell'Area 2, con il potere di adottare provvedimenti che impegnino l'Ente verso l'esterno, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;

**PRECISATO**, al riguardo, che risulta applicabile ad ARPAL Calabria la disciplina generale secondo la quale agli enti del comparto Funzioni locali è consentito procedere, nel pieno esercizio della propria autonomia organizzativa e nel rispetto dello Statuto, all'istituzione di ruoli dirigenziali, per procedure - in fase di programmazione dei fabbisogni assunzionali - all'adozione di tutte le azioni strumentalmente volte ad assicurare la copertura delle posizioni dirigenziali, nel rispetto delle norme per il contenimento della spesa di personale entro i limiti delle disposizioni di cui agli artt. 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 (cfr. Deliberazione Corte dei Conti Lombardia, Sezione Regionale di Controllo, del 14 settembre 2023);

**DATO ATTO** che la completa articolazione in Aree, Unità Organizzative ed uffici è analiticamente riportata nel prospetto **Allegato 1** al presente provvedimento;

**RITENUTO**, in forza dei poteri conferiti con l'art. 17, comma 4 L.R. n. 25/2023, disporre l'adozione della nuova macrostruttura organizzativa di ARPAL Calabria, per come sopra descritta e per come articolata nel prospetto allegato;

**RITENUTO** inoltre, ai sensi del medesimo art. 17, comma 4 L.R. n. 25/2023, disporre la ri-adozione del Regolamento di organizzazione di ARPAL Calabria, per come riportato nel documento **Allegato 2** al presente atto, rimodulato e riformulato rispetto al testo già approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 13 del 31 luglio 2024, sulla scorta delle innovazioni connesse alla ridefinizione della macrostruttura organizzativa dell'Agenzia;

**Piano dei fabbisogni 2025-2027 e dotazione organica - Art. 17 comma 5 lett. h) L.R. 25/2023**

**PREMESSO** che l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 75/2017: «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».

**RILEVATO** che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di cui all'art. 6-ter D.Lgs. 165/2001 ed in coerenza con la Legge Regionale 28 giugno 2023, n. 25, l'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Calabria è tenuta a dotarsi degli strumenti di programmazione del personale, nel rispetto delle "Linee di indirizzo" per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (DM 8 maggio 2018, in G.U. n.173 del 27/7/2018);

**RICHIAMATO**, al riguardo, l'art. 4 del Decreto legislativo n. 75/2017, che - nel modificare l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001 - ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle summenzionate "Linee di indirizzo", si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile per l'attuazione del PTFP, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e alla determinazione della capacità assunzionale;

**RILEVATA** l'opportunità di adottare idonea programmazione dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Calabria ed evidenziato al riguardo:

- **che** ARPAL Calabria è un'Agenzia costituita mediante trasformazione di preesistente organismo non avente natura di ente pubblico economico e non soggetto alla disciplina generale del D.lgs. 165/2001;
- **che** in esito all'effettivo insediamento del Direttore Generale, in data 1 ottobre 2024, per ARPAL Calabria sono venute a sussistere le condizioni tecniche e giuridiche per dare corso alle attività di programmazione, non disponendo pertanto di un Piano dei Fabbisogni per il 2024;
- **che**, stante l'avvio alla programmazione dei fabbisogni nella fase finale dell'esercizio 2024, le relative azioni possono concretarsi esclusivamente nell'annualità 2025, posto che il primo bilancio di previsione di ARPAL, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 53 del 20 dicembre 2024, prevede le coperture finanziarie dei piani occupazionali sul pluriennale 2025-2027;
- **che**, pertanto, il primo Piano dei Fabbisogni di ARPAL deve necessariamente contenere una proiezione sulle annualità 2025-2027 e che i provvedimenti gestionali adottati in esecuzione dello stesso fino al 31 dicembre 2024 hanno esclusivamente natura autorizzatoria di azioni con imputazione di spesa ed efficacia giuridica nell'annualità 2025;

**RITENUTO** procedure alla definizione della programmazione dei fabbisogni di personale di ARPAL Calabria 2025/2027, sulla base delle esigenze e delle priorità individuate dal Direttore Generale, in conformità alla L.R 25/2023;

**PROCEDUTO** alla determinazione della capacità assunzionale dell'Agenzia, dando atto, al riguardo, che la disciplina applicabile al calcolo della capacità assunzionale di ARPAL Calabria è quella dettata dall'art. 3 del Decreto Legge n.90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, in base alla quale il budget assunzionale è determinato in misura pari al 100% del valore delle cessazioni registratesi nell'ultimo triennio;

**DATO ATTO** che, in coerenza con le risultanze del parametro di calcolo di cui all'art.3 del DL n. 90/2014, è stato redatto prospetto in **Allegato 3** al presente atto, nel quale sono indicate le capacità assunzionali dell' Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Calabria, sulla scorta delle disposizioni sopra richiamate;

**RISCONTRATO** che il margine assunzionale maturato ed evidenziato nel prospetto allegato – inteso in senso dinamico e tenendo conto del valore delle cessazioni intervenute nel triennio precedente - consente l'adozione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 e del Piano Assunzionale 2025, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, riportati nel documento **Allegato 4** al presente provvedimento e complete dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie alla sua attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alla capacità assunzionale;

**DATO ATTO** che, in ordine alla programmazione dei fabbisogni di personale di ARPAL Calabria, il Direttore Generale ha individuato le seguenti priorità:

- A) Assicurare un efficiente e stabile assetto direzionale per l'Agenzia, con particolare riguardo alla gestione finanziaria e delle misure in materia di politiche attive per il lavoro, da perseguire mediante il reclutamento, previa selezione pubblica, di una figura professionale in possesso dei requisiti per il conferimento di funzioni dirigenziali, cui affidare la responsabilità direzionale dell'Area 2 della nella nuova Macrostruttura organizzativa adottata con il presente atto;
- B) Garantire stabilità lavorativa al personale di ARPAL Calabria non rientrate nei percorsi di stabilizzazione attivati nel corso della gestione commissariale dell'Agenzia ed impiegato con formule contrattuali a tempo determinato o flessibile e come tale in possesso dei requisiti per la partecipazione a procedure concorsuali riservate ai sensi dell' art. 20, comma 2, legge 75/2017;

**EVIDENZIATO**, con riguardo al punto A):

- **che**, in conformità alla disciplina generale sul conferimento degli incarichi dirigenziali, contenuta nell'art. 19 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", il conferimento viene disposto dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale a dirigenti appartenenti al ruolo di cui all'articolo 23 del medesimo D.lgs, a dirigenti alle dipendenze della P.A previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento ovvero a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli

dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato;

- **che** il Regolamento di organizzazione di ARPAL Calabria, per come approvato con il presente atto, reca una disciplina di dettaglio sulle procedure per il reclutamento del personale dirigenziale, in coerenza con il *“Regolamento regionale sulle modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali di livello non generale”* approvato con Deliberazione della Giunta Regionale Calabria n. 476 del 12 novembre 2021;

**EVIDENZIATO**, con riguardo al punto B):

- **che** l'art. 3 comma 4-bis del DL 36/2022, recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR”*, ha prorogato dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2024 il termine di cui all'art. 20, comma 2 del D.lgs 75/2017 (cd. Legge Madia) entro cui le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, per il personale non dirigenziale che possiede i seguenti requisiti: 1) sia titolare, successivamente al 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o di un altro contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; 2) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- **che** la procedura concorsuale riservata di cui all'art. 20 comma 2 del D.lgs 75/2017 può essere attivata a beneficio del bacino dei lavoratori personale contrattualizzato a tempo determinato presso ARPAL Calabria ai sensi dell'art. 17 della Legge Regionale 22 dicembre 2017, n. 54, che ha esteso l'applicazione delle norme per la ricollocazione dei lavoratori che usufruiscono degli ammortizzatori sociali ordinari e straordinari ivi compresi i trattamenti in deroga di cui alla Legge Regionale n. 28 del 14 agosto 2008 anche ai lavoratori dei Consorzi di Bonifica che alla data del 31 dicembre 2007 avessero svolto almeno due anni di attività presso i servizi informativi dei medesimi enti;
- **che**, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali riservate, è prevista – in conformità alla previsione di cui all'art. 20 comma 8 del D.lgs 75/2017 – la prorogabilità dei contratti di Lavoro flessibile del personale appartenente al bacino dei lavoratori di cui all'art. 17 L.R. 22 dicembre 2017, n. 54
- **che**, in relazione all'obbligo, previsto dall'art. 20 comma 2 del D.lgs 75/2017, di garantire l'adeguato accesso dall'esterno ed alla conseguente necessità di procedere al contestuale reclutamento di ulteriori unità oltre a quelle in possesso dei requisiti per la partecipazione alle procedure concorsuali riservate, la Direzione Generale di ARPAL Calabria ritiene di procedere ad una programmazione c.d. *“per risorse”* della quota speculare del 50% riservata all'esterno, in conformità all'orientamento contenuto nella Circolare del Ministero della semplificazione e pubblica amministrazione n. 3/2017 recante *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di Lavoro flessibile e superamento del precariato”*, onde superare le rigidità del criterio della c.d. programmazione dei fabbisogni *“per teste”* della quota del 50% riservata ai reclutamenti esterni;

**CONSIDERATO** che, mediante il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, il Direttore Generale di ARPAL Calabria ritiene pertanto necessario:

1. l'assunzione a tempo pieno e determinato, per la durata di anni tre, di n.1 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, cui conferire la responsabilità dell'Area 2, per come individuata nella Macrostruttura organizzativa dell'Agenzia adottata col presente atto;
2. prevedere l'assunzione a tempo indeterminato a 18 ore settimanali, di n.11 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 2 del D.lgs 75/2017, da reclutare mediante procedure concorsuali riservate e da inquadrare in conformità al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 per come segue:
  - n. 8 unità nell'Area degli operatori esperti (ex cat. B);
  - n. 1 unità nell'Area degli istruttori (ex cat. C);
  - n. 2 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D);

3. garantire l'adeguato accesso dall'esterno in relazione alle assunzioni programmate con procedure concorsuali riservate, prevedendo l'ulteriore assunzione, a tempo indeterminato a 18 ore settimanali, di n.10 unità, da reclutare mediante procedure concorsuali aperte, procedure di mobilità ovvero mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti ai sensi dell'art. 4 del DL 101/2013 e da inquadrare in conformità al CCNL Funzioni Locali 2022 per come segue:

- n. 5 unità nell'Area degli istruttori (ex cat. C);
- n. 5 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D);

**RITENUTO** pertanto procedere all'adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2025/2027, ai sensi dall'art. 17, comma 5, lett. h) della L.R. n. 25/2023, il quale risulta coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente;

**RILEVATO** che, per effetto dell'attuazione del PTFP 2025/2027, non risultano più presenti situazioni di precariato all'interno dell'organico dell'ARPAL, per come emerge dal seguente prospetto:

<b>ORGANICO ARPAL CALABRIA 2025</b>		
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Direttore Generale</b> <i>Contratto a tempo determinato</i>	Dirigenza	1
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Dirigente Area 2</b> <i>Assunzione autorizzata con PFTP 2025-2027</i> <i>Contratto a tempo determinato</i>	Dirigenza	1
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Unità Stabilizzate - Bacino LR 54/2017</b> <i>Assunzione autorizzata con PFTP 2025-2027</i> <i>Contratto a tempo indeterminato</i>	Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D)	2
	Area degli Istruttori (ex cat. C)	1
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	8
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Unità esterne - Quota Dlgs 75/2017</b> <i>Assunzione autorizzata con PFTP 2025-2027</i> <i>Contratto a tempo indeterminato</i>	Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D)	5
	Area degli istruttori (ex cat. C)	5
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Unità Stabilizzate - Bacino x LR 28/2008</b> <i>Contratto a tempo indeterminato</i>	Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D)	75
	Area degli istruttori (ex cat. C)	187
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	9
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Unità Stabilizzate - Bacino ex ARDIS</b> <i>Contratto a tempo indeterminato.</i>	Area degli istruttori (ex cat. C)	2
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	5
	Area degli Operatori (ex cat. A)	3
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Unità Stabilizzata - Bacino ex Calabria Etica</b> <i>Contratto a tempo indeterminato.</i>	Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D)	1
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Unità Stabilizzate - Bacino ex LR 11/2008</b> <i>Contratto a tempo indeterminato.</i>	Area degli istruttori (ex cat. C)	54
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	10
<b>Inquadramento</b>	<b>Area CCNL</b>	<b>N. Unità</b>
<b>Unità Stabilizzate - Bacino ex Progetto GOL</b> <i>Contratto a tempo indeterminato</i>	Area dei Funzionari ed EQ (ex cat. D)	44
	Area degli istruttori (ex cat. C)	1
<b>Totale unità di personale</b>		<b>414</b>

**DATO ATTO** che, in esito alla ridefinizione della consistenza dell'organico, per come sopra illustrato, si determina la sussistenza delle condizioni per l'adozione della dotazione organica dell' di ARPAL Calabria, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lett. h) della L.R. n. 25/2023

**RITENUTO** procedere all'adozione della dotazione organica dell'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Calabria, per come riportata nel documento in **Allegato 5** al presente atto;

**DATO ATTO** che, in conformità all'art. 6 dello Statuto di ARPAL, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 200 del 30 aprile 2024, il Revisore Unico dei Conti di ARPAL Calabria ha espresso parere favorevole al presente atto, che si riporta all' **Allegato 6**;

\* \* \*

**VISTO** lo Statuto di ARPAL Calabria, approvato con D.G.R n. 200 del 30 aprile 2024;

**VISTO** il Bilancio di previsione 2025/2027 di ARPAL Calabria approvato con Decreto n. 53 del 20 dicembre 2024;

**VISTA** la Legge Regionale 28 giugno 2023, n. 25

**VISTO** il D.lgs 30 marzo 2001, n. 165;

**VISTO** il D.lgs 25 maggio 2017, n. 75;

**VISTO** il vigente CCNL Funzioni Locali;

### DECRETA

Per le motivazioni riportate in parte narrativa, che qui di seguito si intendono integralmente richiamate,

1. **Di procedere**, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lett. g) della L.R. n. 25/2023, alla ridefinizione della macrostruttura organizzativa dell' dell'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Calabria rispetto agli assetti definiti in via transitoria con Decreto del Commissario Straordinario n. 13 del 31 luglio 2024, analiticamente riportata nel prospetto **Allegato 1** al presente provvedimento, di cui si dispone l'adozione;
2. **Di dare atto** che la nuova macrostruttura organizzativa di ARPAL Calabria, per come ridefinita con il presente provvedimento, prevede l'articolazione in n. 3 Aree, precisando che la responsabilità della gestione operativa, amministrativa, tecnica e finanziaria delle Aree 1 e 3 è conferita ad unità con profilo di Funzionario EQ secondo il sistema di classificazione di cui all'art 12 del CCNL Funzioni Locali 2022 e che, ai fini del conferimento della responsabilità di gestione operativa, amministrativa, tecnica e finanziaria dell'Area 2 a professionista in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 del D.lgs 165/2001, è autorizzata l'istituzione di un ruolo dirigenziale, che - nella fase di avvio della nuova Agenzia - è contingentato con la previsione di n.1 posto da dirigente;
3. **Di dare atto** che la macrostruttura organizzativa di ARPAL Calabria, per come ridefinita con il presente provvedimento, prevede la seguente articolazione di competenze, funzioni ed attività nelle tre Aree:
  - Area 1 "Affari Generali, legali, anticorruzione, performance e risorse umane", composta da n. 3 unità organizzative (U.O. "Affari generali", U.O. "Affari Legali, performance ed anticorruzione", U.O. "Risorse Umane"). L'area sovrintende alle attività di controllo sulla regolarità amministrativa degli atti dell'Agenzia, alla loro registrazione, protocollazione e gestione flussi documentali ed archivio, assicurando, tramite l'URP, le informazioni sui servizi offerti, sullo stato dei procedimenti e su ogni attività dell'Ente. Sovrintende inoltre alla gestione del contenzioso, alle richieste di accesso agli atti, alla gestione del ciclo della performance, agli adempimenti in tema di trattamento e protezione dei dati ai sensi del GDPR 2016/679 a supporto del Responsabile Protezione Dati (DPO), agli obblighi in materia di trasparenza amministrativa ai sensi del D. Lgs. 33/2013, nonché alla predisposizione degli atti in materia di prevenzione della corruzione. Sovrintende infine ai procedimenti relativi al trattamento del personale, curando la tenuta dei fascicoli personali dei dipendenti, la concessione di permessi e congedi, la gestione dell'orario di lavoro e delle assenze, le relazioni sindacali, i procedimenti disciplinari, le procedure di reclutamento del personale, il raccordo con le sedi periferiche, la costituzione dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa, nonché gli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
  - Area 2 "Gestione finanziaria, gare e appalti, politiche attive del lavoro", composta da n. 4 unità organizzative (U.O. "Bilancio e contabilità", U.O. "Politiche attive del lavoro", U.O "Sistemi informativi", U.O. "Gare, appalti e contratti"). L'area sovrintende alle attività afferenti alla programmazione finanziaria, curando la predisposizione del bilancio, di assestamenti e variazioni, la gestione della contabilità, i pagamenti, le retribuzioni e gli adempimenti previdenziali e fiscali, la gestione delle fatture elettroniche e della PCC, effettuando i necessari controlli sui conti correnti bancari, sui flussi finanziari e sulle operazioni economiche. Sovrintende alle attività di supporto alla programmazione regionale in materia politiche del lavoro, alla promozione di misure di politiche attive attraverso progetti d'inserimento lavorativo, tirocini formativi ed orientamento, autoimpiego ed interventi per diffondere l'utilizzo dell'apprendistato. Assicura il supporto ai



CPI ed il raccordo con l'ANPAL di cui all'articolo 4 del d.lgs. 150/2015, oltre al monitoraggio delle prestazioni dei servizi per il lavoro e la validazione e certificazione delle competenze. Sovrintende inoltre alla gestione operativa ed allo sviluppo dei sistemi informativi del lavoro della Regione Calabria, alla gestione del sistema relativo alle comunicazioni obbligatorie, alle attività relative a riuso di applicazioni informatiche e moduli software, quali SIL, SARE e portale "Lavoro per Te". Sovrintende infine alla gestione delle procedure per l'acquisizione di beni e servizi sul mercato elettronico, alla verifica della regolare esecuzione dei servizi acquisiti e dei contratti di fornitura, nonché ai relativi collaudi, oltre alla tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili e immobili, alla gestione del patrimonio mobiliare, alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili. Area dirigenziale 3 "Progettazione, formazione professionale, Osservatorio del mercato del Lavoro", composta da n. 3 unità organizzative (U.O. "Progettazione, monitoraggio e rendicontazione", U.O. "Formazione professionale", U.O. "Osservatorio"). L'area sovrintende alle attività progettuali di assistenza tecnica su progetti affidati mediante convenzioni, nonché alla progettazione e gestione dei fondi comunitari, al monitoraggio e controllo dei progetti affidati, anche in materia di politiche attive del lavoro ed alle conseguenziali attività di rendicontazione. Sovrintende inoltre al sistema di accreditamento ai servizi per il lavoro ed alla tenuta e l'aggiornamento del relativo albo, ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) e di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), oltre alla formazione del personale interno, del personale della Giunta regionale e degli enti strumentali. Collabora con l'Unità di intervento e di gestione delle crisi aziendali di cui all'articolo 9 della L.R. n. 25/2023, al fine di supportare la Regione nella gestione delle politiche attive per la ricollocazione collettiva dei lavoratori in contesti di crisi industriale. Sovrintende infine alla gestione dell'Osservatorio sul mercato del lavoro, con compiti di documentazione, studio, ricerca e monitoraggio dei dati relativi al mercato del lavoro, in attuazione all'art. 10 della L.R. 25/2023

4. **Di adottare**, ai sensi dell'art. 17, comma 5, lett. h) della L.R. n. 25/2023, il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025/2027 dell'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Calabria, dando atto che il medesimo risulta coerente con la "capacità assunzionali" dell'amministrazione, per come riportate nel prospetto in **Allegato 3** al presente atto e stabilite in base al parametro di calcolo di cui all'art. 3 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
5. **Di precisare** che la programmazione dei fabbisogni di personale di ARPAL Calabria per il triennio 2025/2027 risulta coerente con le previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n.165, per come risultante dal Piano riportato in **Allegato 4** al presente provvedimento, corredato da Piano Assunzionale 2025 che riporta l'indicazione delle risorse finanziarie necessarie alla sua attuazione, nel rispetto del margine assunzionale e del limite di spesa per il personale ai sensi degli artt. 557 e seguenti della legge n. 296/2006;
6. **Di dare atto** che mediante il Piano dei fabbisogni di personale 2025/2027 di ARPAL Calabria viene prevista l'assunzione a tempo pieno e determinato, per la durata di anni tre, di n.1 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, cui conferire la responsabilità dell'Area 2, per come individuata nella Macrostruttura organizzativa dell'Agenzia adottata col presente atto, da reclutare mediante selezione pubblica in conformità al Regolamento di organizzazione di ARPAL Calabria, parimenti adottato con il presente atto;
7. **Di dare atto** che mediante il Piano dei fabbisogni di personale di ARPAL Calabria per il triennio 2025/2027 viene inoltre prevista l'assunzione a tempo indeterminato a 18 ore settimanali, di n.11 unità di personale appartenente al bacino dei lavoratori di cui all'art. 17 della L.R 22 dicembre 2017, n. 54, in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 2 del D.lgs 75/2017, da reclutare mediante procedure concorsuali riservate e da inquadrare in conformità al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 per come segue:
  - n. 8 unità nell'Area degli operatori esperti (ex cat. B);
  - n. 1 unità nell'Area degli istruttori (ex cat. C);
  - n. 2 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D);
8. **Di dare atto** che mediante il Piano dei fabbisogni di personale di ARPAL Calabria 2025/2027 viene altresì garantito l'adeguato accesso dall'esterno in relazione alle assunzioni programmate con procedure concorsuali riservate, prevedendo l'ulteriore assunzione a tempo indeterminato a 18 ore settimanali, di n.10 unità, da reclutare mediante procedure concorsuali aperte, procedure di mobilità ovvero mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti ex art.4 D.L 101/2013 e da inquadrare in conformità al CCNL Funzioni Locali 2022 per come segue:
  - n. 5 unità nell'Area degli istruttori (ex cat. C);
  - n. 5 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D);
9. **Di rinviare** a successivo atto - nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali riservate e fino alla conclusione delle medesime - la proroga dei contratti di Lavoro flessibile del personale appartenente al bacino dei lavoratori di cui all'art. 17 della L.R 22 dicembre 2017, n. 54, già disposta fino al 31 dicembre 2024 con

Decreto del Commissario Straordinario n. 131/2023;

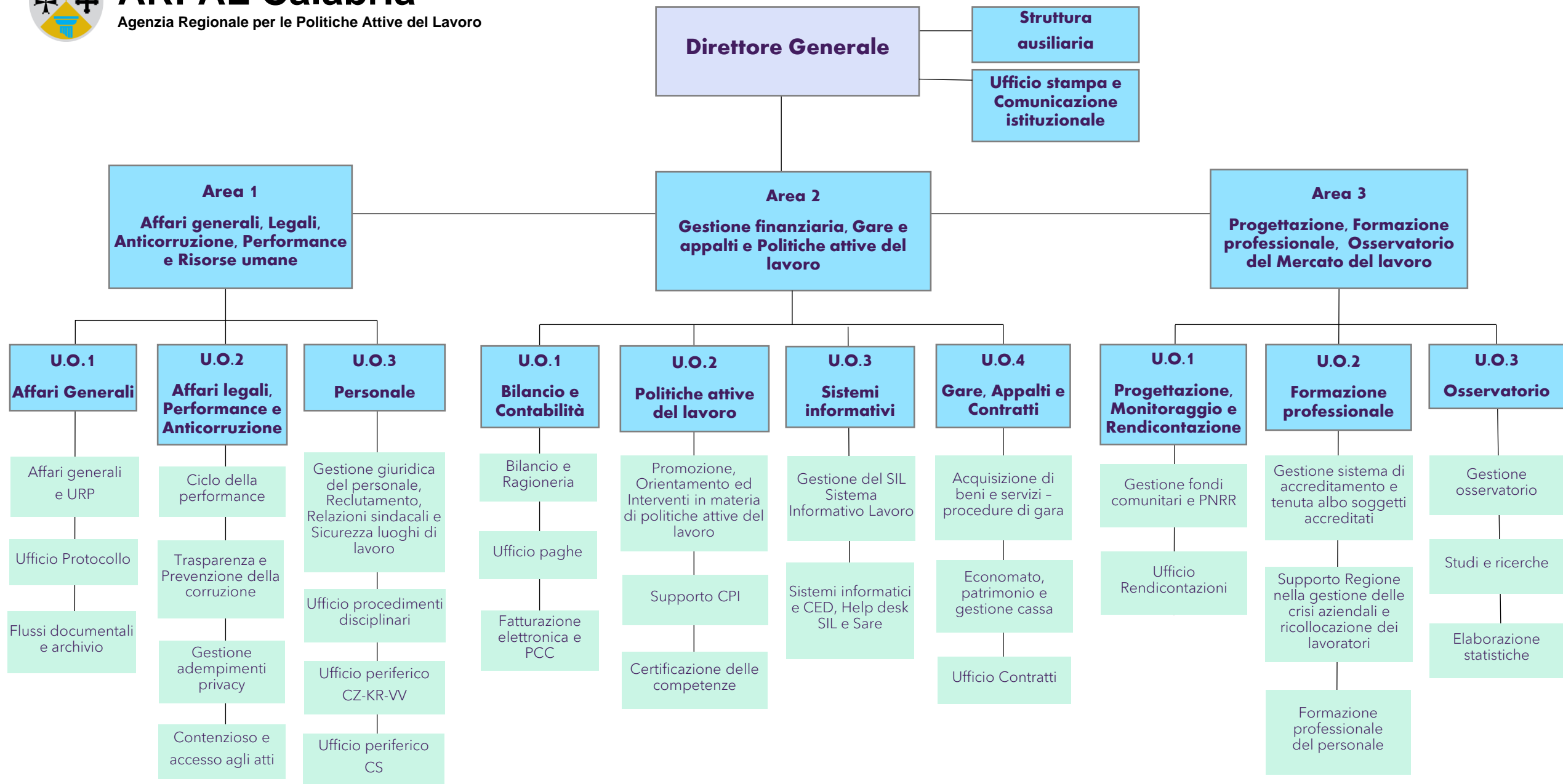
10. **Di dare atto** che la spesa relativa all'assunzione a tempo pieno e determinato, per la durata di anni tre, di n.1 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, prevista nel presente PTFP e stimata in euro 127.000,00 trova copertura sul bilancio di previsione 2025/2027 di ARPAL Calabria approvato con proprio Decreto n. 53 del 20 dicembre 2024, con imputazione per Euro 57.100,00 sul Capitolo U1201010701, per Euro 13.500,00 sul Capitolo U1201010702, per Euro 4.000,00 sul Capitolo U1201010703 e per Euro 52.400,00 sul Capitolo U1201010702;
11. **Di dare atto** che la spesa relativa all' assunzione a tempo indeterminato a 18 ore settimanali, di n.11 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 2 del D.lgs 75/2017, da reclutare mediante procedure concorsuali riservate, prevista nel presente PTFP e stimata in euro 176.960,00 trova copertura sul bilancio di previsione 2025/2027 di ARPAL Calabria approvato con proprio Decreto n. 53 del 20 dicembre 2024, con imputazione per Euro 139.800,00 sul Capitolo U1201011501, per Euro 28.000,00 sul Capitolo U1201011502 e per Euro 9.160,00 sul Capitolo U1201011503;
12. **Di dare atto** che la spesa relativa all'assunzione a 18 ore settimanali, di n.10 unità, da reclutare mediante procedure concorsuali aperte ovvero mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti ex art.4 D.L 101/2013, prevista nel presente PTFP e stimata in euro 179.050,00 trova copertura sul bilancio di previsione 2025/2027 di ARPAL Calabria approvato con proprio Decreto n. 53 del 20 dicembre 2024, con imputazione per Euro 134.000,00 sul Capitolo U1201011801, per Euro 34.050,00 sul Capitolo U1201011802 e per Euro 11.000,00 sul Capitolo U1201011803;
13. **Di dare atto** che la programmazione dei fabbisogni di ARPAL Calabria potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze dell'Agenzia nel rispetto dei vincoli derivanti dalla disciplina normativa e contrattuale;
14. **Di dare atto** che, per effetto dell'attuazione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, non risultano più presenti situazioni di precariato all'interno dell'organico di ARPAL, per come emerge da apposite prospetto riportato in premessa e che, in esito alla ridefinizione della consistenza del medesimo organico, si determinano le condizioni per ridefinire la nuova dotazione organica dell' di ARPAL Calabria ai sensi dell'art. 17, comma 5, lett. h) della L.R. n. 25/2023, che viene riportata nel documento in **Allegato 5** al presente atto e della quale si dispone l'adozione
15. **Di dare atto** che con proprio verbale, in **Allegato 6** al presente provvedimento, il Revisore Unico dei Conti di ARPAL Calabria ha reso parere favorevole sul presente atto, in coinformità all'art. 6 dello Statuto di Arpal Calabria;
16. **Di trasmettere** il presente decreto, unitamente agli Allegati 1-6, alle OO:SS ed al Dipartimento Lavoro della Regione Calabria per la prescritta approvazione da parte della Giunta Regionale, conformemente a quanto previsto dall'art. 19, comma 2 della L.R. n. 25/2023;
17. **Di disporre** la pubblicazione del presente decteto sul sito istituzionale di ARPAL Calabria.

**Il Direttore Generale**  
**Avv. Pietro Manna**



# ARPAL Calabria

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro



## **ARPAL CALABRIA**

Ente pubblico non economico strumentale della Regione Calabria

*Allegato 2)*

# **REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE ARPAL CALABRIA**

## **Art. 1**

### **Oggetto ed ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità con cui si definisce e la struttura organizzativa dell' Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Calabria, nonché la i criteri di funzionamento e di organizzazione, con particolare riguardo alla regolamentazione in materia di personale del personale, in conformità ai principi di cui al D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, alla L.R. n. 25/2023, allo Statuto, agli atti di indirizzo della regione Calabria, nonché, ai principi e disposizioni del codice civile in quanto compatibili.

## **Art. 2**

### **Principi di organizzazione**

1. L'organizzazione ed il funzionamento dell' Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro - ARPAL Calabria sono improntati a criteri di a) trasparenza ed economicità della gestione amministrativa; b) programmazione, metodica di budget e sistema di contabilità analitica per centri di costo e di responsabilità nella gestione contabile e finanziaria.

2. L'ARPAL è sottoposta alla vigilanza e controllo della Giunta Regionale della Calabria .

3. L'assetto organizzativo di ARPAL Calabria si ispira ai principi dell'autonomia dei dirigenti e dei responsabili di servizio, con orientamento al conseguimento degli obiettivi assegnati loro dal Direttore Generale; della crescita della professionalità; del miglioramento della qualità dei procedimenti; della fluidità negli scambi interstrutturali. L'architettura organizzativa dell'Ente è orientata all'ottimizzazione delle risorse finanziarie ed alla predisposizione di un apparato operativo idoneo al miglior perseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente.

4. La disciplina dell'organizzazione, come definita dal presente regolamento, persegue, in particolare, le seguenti finalità: a) realizzare un assetto organizzativo rispondente all'esercizio delle funzioni dell'Agenzia e all'attuazione degli obiettivi definiti dalla Giunta Regionale; b) accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema organizzativo, anche al fine di favorire l'integrazione con le altre pubbliche istituzioni; c) realizzare prestazioni e servizi nell'interesse degli utenti; d) realizzare un ottimale impiego e valorizzazione delle risorse umane nel rispetto delle pari opportunità.

5. L'ARPAL è articolata in una struttura centrale, con sede in Reggio Calabria e dispone di uffici territoriali denominati presso i Centri per l'impiego della Regione Calabria

6. Le funzioni amministrative necessarie al funzionamento dell'Agenzia sono svolte a livello centrale per tutto il territorio regionale.

7. ARPAL Calabria pone al centro dell'organizzazione il capitale umano (dipendenti, collaboratori), perseguendo, a tal fine, l'obiettivo di un ambiente di lavoro, in cui il personale sia stimolato all'innovazione e alla cooperazione, ma soprattutto motivato a comprendere il valore sociale del lavoro, in termini di prodotti e servizi offerti.

8. Al personale dell'ARPAL Calabria si applica il trattamento giuridico ed economico previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali

## **Art. 3**

### **Organi dell'ARPAL**

1. Sono organi dell'ARPAL Calabria e restano in carica per tre anni: a) il Direttore generale; b) Revisore Unico dei conti.

## **Art. 4**

## **ARPAL CALABRIA**

Ente pubblico non economico strumentale della Regione Calabria

### **Direttore Generale**

1. Ai sensi dell'art. 17 della L.R n. 25/2023, il direttore generale dell'ARPAL Calabria è nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale, previa deliberazione della Giunta stessa, e individuato tra i soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) sulla base dell'istruttoria compiuta dal competente dipartimento sull'esame dei curriculum dei candidati.
2. Il direttore generale è il rappresentante legale dell'ARPAL Calabria, adotta tutti gli atti necessari a garantirne la gestione e il funzionamento, definisce gli obiettivi e i programmi da attuare, verifica la corretta ed economica gestione delle risorse, nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale ed è responsabile dei risultati raggiunti in attuazione degli stessi.
3. Rientrano nella esclusiva competenza del direttore generale:
  - a) la responsabilità dell'organizzazione e della gestione dell'ARPAL Calabria, nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente legge e dello Statuto;
  - b) l'utilizzo del personale, l'emanazione di direttive e la verifica del conseguimento dei risultati, dell'efficienza ed efficacia dei servizi, nonché della funzionalità delle strutture organizzative;
  - c) l'adozione dello Statuto dell'ARPAL Calabria da sottoporre all'approvazione della Giunta regionale ai sensi dell'articolo 14;
  - d) l'adozione e attuazione del Piano annuale e del Piano triennale delle attività dell'ARPAL;
  - e) l'adozione del bilancio preventivo pluriennale e annuale dell'ARPAL;
  - f) l'adozione del bilancio di esercizio e della relazione annuale sui risultati conseguiti;
  - g) l'adozione dei regolamenti e degli atti di organizzazione dell'ARPAL;
  - h) l'adozione della dotazione organica e del piano triennale dei fabbisogni del personale;
  - i) la presentazione alla Giunta regionale di una relazione annuale sull'attività svolta dall'ARPAL.

### **Art. 5**

#### **Organo di revisione**

1. Ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 25/2023, l'organo di revisione è costituito dal revisore unico dei conti e da un supplente, i quali, designati dal Presidente della Giunta regionale, sono scelti mediante sorteggio da un elenco predisposto a seguito di avviso pubblico, i cui iscritti devono possedere i requisiti previsti dai principi contabili internazionali, avere la qualifica di revisori legali di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati), ed essere in possesso di specifica qualificazione professionale in materia di contabilità pubblica e gestione economica e finanziaria anche degli enti territoriali, secondo i criteri individuati dalla Corte dei conti.
2. Il revisore unico dei conti, nell'esercizio delle funzioni di controllo e verifica sulla regolarità amministrativa, contabile, finanziaria ed economica della gestione dell'ARPAL Calabria, provvede:
  - a) alla redazione, prima dell'approvazione del bilancio di previsione, di una relazione sullo stesso o su eventuali variazioni;
  - b) alla redazione, prima dell'approvazione del rendiconto generale annuale, di una relazione sulla gestione e sui risultati economici e finanziari;
  - c) alla verifica, almeno trimestrale, della situazione di cassa e dell'andamento finanziario e patrimoniale;

## **ARPAL CALABRIA**

Ente pubblico non economico strumentale della Regione Calabria

d) alla vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'ARPAL Calabria e sul suo concreto funzionamento;

e) a riferire immediatamente al Presidente della Giunta regionale la sussistenza di gravi irregolarità di gestione.

### **Art. 6**

#### **Struttura organizzativa**

1. L'organizzazione di ARPAL Calabria è articolata in Direzione Generale, Aree, Unità Organizzative e Uffici. Fanno capo alla direzione generale la Segreteria di Direzione e l'Ufficio Stampa e Comunicazione Istituzionale.

2. Le Aree sono articolate in Unità Organizzative ed uffici, che svolgono compiti e attività tra loro omogenei e afferenti all'UO di attinenza.

Alle Aree 1 e 2 ed a ciascuna Unità Organizzativa è preposta una unità con qualifica di Funzionario EQ secondo il sistema di classificazione di cui all'art 12 del CCNL Funzioni Locali 2022. All'Area 2 è prevista l'istituzione di un ruolo dirigenziale ed il relativo incarico è conferito ai sensi dell'art.19 del D.lgs 165/2001. Il dirigente svolge le funzioni e i compiti attribuiti dal Direttore Generale, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 165/2001, con autonomia tecnica, professionale, gestionale ed organizzativa, entro i limiti e con le modalità previste dal presente Regolamento e dalla normativa vigente.

### **Art. 7**

#### **Conferimento della responsabilità delle Aree e delle Unità Organizzative**

1. Il Direttore Generale attribuisce gli incarichi di responsabilità delle Aree e delle U.O in base alla normativa vigente in materia e nel rispetto del principio di rotazione degli incarichi di cui alla legge n. 190/2012.

2. L'incarico dirigenziale è conferito a soggetti di particolare e comprovata qualificazione professionale in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 comma 5 bis e comma 6 del D.lgs 165/2001. L'incarico può essere conferito anche a dipendenti dell'ARPAL in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente. In tal caso, i dipendenti incaricati sono collocati in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico, con diritto al mantenimento del posto e con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

3. I candidati per il conferimento degli incarichi dirigenziali devono essere in possesso di un percorso di studi, formativo e professionale adeguato alla rilevanza e complessità dell'incarico, dal quale emergano, in quanto rilevanti ai fini della valutazione:

- a) adeguata capacità di analisi, valutazione e programmazione di sistemi organizzativi;
- b) propensione all'individuazione delle decisioni appropriate e all'assunzione di responsabilità;
- c) attitudine all'innovazione organizzativa e manageriale ed alla gestione coordinata di risorse umane, strumentali e finanziarie;
- d) orientamento al miglioramento dei servizi, alla gestione del cambiamento e delle innovazioni;
- e) capacità relazionali interne ed esterne dell'amministrazione;
- f) negoziazione, comunicazione e interazione con le diverse componenti del sistema organizzativo.

4. Ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali, si tiene conto:

- a) del livello di complessità dell'articolazione amministrativa interessata e degli obiettivi di carattere strategico e gestionale richiesti alla medesima;

## **ARPAL CALABRIA**

Ente pubblico non economico strumentale della Regione Calabria

- b) delle attitudini, delle capacità professionali e organizzative possedute dai candidati;
  - c) delle pari opportunità;
  - d) del principio della rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la piena attuazione del sistema di contrasto alla corruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190. ;
5. Possono essere destinatari dell'incarico i soggetti in possesso dei requisiti generali per l'accesso ai rapporti di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. In ogni caso non sono ammessi coloro che sono esclusi dall'elettorato politico attivo e coloro che siano incorsi in un provvedimento di destituzione o di licenziamento da parte di una Pubblica Amministrazione. Costituisce, altresì, requisito necessario per la partecipazione alla procedura, il possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea equiparato.
6. Ai fini del conferimento dell'incarico, il Direttore Generale approva e rende pubblico sul sito istituzionale apposito avviso con l'indicazione dell'incarico da conferire ed i relativi requisiti di partecipazione. L'avviso può prevedere lo svolgimento di un colloquio motivazionale. Acquisite le candidature, il Direttore Generale effettua la valutazione della rispondenza delle attitudini e capacità professionali del candidato alla direzione dell'articolazione amministrativa interessata e ai risultati attesi, individuando il destinatario mediante decisione motivata.
7. Il provvedimento di conferimento dell'incarico è adottato nell'ambito delle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Con il medesimo provvedimento o con atto successivo sono assegnati al dirigente gli obiettivi da conseguire, in armonia con il vigente piano della performance. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede il contratto, stipulato dal dirigente competente, che indica la durata in conformità al provvedimento di conferimento.
8. All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39; la dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

### **Art. 8**

#### **Competenze, funzioni ed attività delle Aree**

9. La struttura organizzativa di ARPAL Calabria prevede la seguente articolazione di competenze, funzioni ed attività fra le Aree:

Area 1 "Affari Generali, legali, anticorruzione, performance e risorse umane",

L'area sovrintende alle attività di controllo sulla regolarità amministrativa degli atti dell'Agenzia, alla loro registrazione, protocollazione e gestione flussi documentali ed archivio, assicurando, tramite l'URP, le informazioni sui servizi offerti, sullo stato dei procedimenti e su ogni attività dell'Ente. Sovrintende inoltre alla gestione del contenzioso, alle richieste di accesso agli atti, alla gestione del ciclo della performance, agli adempimenti in tema di trattamento e protezione dei dati ai sensi del GDPR 2016/679 a supporto del Responsabile Protezione Dati (DPO), agli obblighi in materia di trasparenza amministrativa ai sensi del D. Lgs. 33/2013, nonché alla predisposizione degli atti in materia di prevenzione della corruzione. Sovrintende infine ai procedimenti relativi al trattamento del personale, curando la tenuta dei fascicoli personali dei dipendenti, la concessione di permessi e congedi, la gestione dell'orario di lavoro e delle assenze, le relazioni sindacali, i procedimenti disciplinari, le procedure di reclutamento del personale, il raccordo con le sedi periferiche, la costituzione dei fondi per la contrattazione collettiva integrativa, nonché gli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Area 2 "Gestione finanziaria, gare e appalti, politiche attive del lavoro"

L'area sovrintende alle attività afferenti alla programmazione finanziaria, curando la predisposizione del bilancio, di assestamenti e variazioni, la gestione della contabilità, i pagamenti, le retribuzioni e gli adempimenti previdenziali e fiscali, la gestione delle fatture elettroniche e della PCC, effettuando i necessari controlli sui conti correnti bancari, sui flussi finanziari e sulle operazioni economiche.

## **ARPAL CALABRIA**

Ente pubblico non economico strumentale della Regione Calabria

Sovrintende alle attività di supporto alla programmazione regionale in materia politiche del lavoro, alla promozione di misure di politiche attive attraverso progetti d'inserimento lavorativo, tirocini formativi ed orientamento, autoimpiego ed interventi per diffondere l'utilizzo dell'apprendistato. Assicura il supporto ai CPI ed il raccordo con l'ANPAL di cui all'articolo 4 del d.lgs. 150/2015, oltre al monitoraggio delle prestazioni dei servizi per il lavoro e la validazione e certificazione delle competenze. Sovrintende inoltre alla gestione operativa ed allo sviluppo dei sistemi informativi del lavoro della Regione Calabria, alla gestione del sistema relativo alle comunicazioni obbligatorie, alle attività relative a riuso di applicazioni informatiche e moduli software, quali SIL, SARE e portale "Lavoro per Te". Sovrintende infine alle procedure per l'acquisizione di beni e servizi sul mercato elettronico, alla verifica della regolare esecuzione dei servizi e dei contratti di fornitura, nonché ai relativi collaudi, oltre alla tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili e immobili, alla gestione del patrimonio mobiliare, alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili.

**Area 3 "Progettazione, formazione professionale, Osservatorio del mercato del Lavoro"**

L'area sovrintende alle attività progettuali di assistenza tecnica su progetti affidati mediante convenzioni, nonché alla progettazione e gestione dei fondi comunitari, al monitoraggio e controllo dei progetti affidati, anche in materia di politiche attive del lavoro ed alle consequenziali attività di rendicontazione. Sovrintende inoltre al sistema di accreditamento ai servizi per il lavoro ed alla tenuta e l'aggiornamento del relativo albo, ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) e di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), oltre alla formazione del personale interno, del personale della Giunta regionale e degli enti strumentali. Collabora con l'Unità di intervento e di gestione delle crisi aziendali di cui all'articolo 9 della L.R. n. 25/2023, al fine di supportare la Regione nella gestione delle politiche attive per la ricollocazione collettiva dei lavoratori in contesti di crisi industriale. Sovrintende infine alla gestione dell'Osservatorio sul mercato del lavoro, con compiti di documentazione, studio, ricerca e monitoraggio dei dati relativi al mercato del lavoro, in attuazione all'art. 10 della L.R. 25/2023.

### **Art. 9**

#### **Segreteria di Direzione – Ufficio Stampa e Comunicazione Istituzionale**

- 1 La Direzione Generale di ARPAL Calabria è costituita da un Ufficio di Staff composta dalla Segreteria di Direzione, dall'Ufficio stampa e Comunicazione Istituzionale e dal Gruppo Web.
- 2 La Segreteria di Direzione presta supporto diretto all'attività del Direttore Generale nello svolgimento delle funzioni attribuitegli dalla normativa regionale e dallo Statuto dell'Ente.
- 3 L' Ufficio Stampa cura la comunicazione istituzionale di ARPAL Calabria e le relazioni con il pubblico (URP) e si occupa della direzione di "ARPAL Calabria News".

### **Art. 10**

#### **Risorse finanziarie dell'ARPAL**

1. La gestione economica e finanziaria dell'ARPAL è disciplinata dalle norme statali e regionali vigenti in materia.
2. L'ARPAL, per lo svolgimento delle proprie attività e per gli oneri derivanti dal proprio personale, utilizza le risorse finanziarie derivanti da:
  - a) trasferimenti ordinari della Regione relativi alle spese del personale e relativi oneri di funzionamento;
  - b) entrate derivanti da trasferimenti europei e statali a destinazione vincolata;
  - c) altre eventuali entrate che pervengano all'ARPAL, espressamente assegnate dalla legge o derivanti da altri proventi patrimoniali o di gestione.



## ARPAL CALABRIA

Ente pubblico non economico strumentale della Regione Calabria

---

### Art. 11

#### **Piano triennale dei fabbisogni di personale, dotazione organica e reclutamento del personale**

1. Il Direttore Generale, in conformità a quanto disposto dall'art. 17 della L.R. n. 25/2023, adotta il Piano triennale dei fabbisogni del personale, previo parere dell'organo di revisione e definisce all'interno del Piano la consistenza della dotazione organica del personale di Arpal Calabria.
2. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. Il Piano è adottato in ottemperanza alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come novellati dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75 del 2017.
3. Il Piano triennale dei fabbisogni e la dotazione organica sono sottoposti, ai sensi dell'art. 19 della L.R. n. 25/2023 all'approvazione della Giunta regionale;
4. Ai sensi dell'art. 20 della L.R. n. 25/2023, la dotazione organica iniziale dell'ARPAL Calabria, compatibilmente con la dotazione finanziaria dell'Agenzia, è costituita dal personale con contratto a tempo indeterminato e determinato di Azienda Calabria Lavoro, in servizio alla data di entrata in vigore della legge 25/2023.
5. La copertura dei posti della dotazione organica è condizionata dalla capacità di spesa per il personale definita nel bilancio di previsione pluriennale;
6. Per esigenze di servizio, per esigenze connesse all'utilizzo di specifiche professionalità e anche al fine di evitare interruzioni nell'erogazione dei servizi, Arpal Calabria può utilizzare personale regionale.
7. Il reclutamento del personale avviene nei limiti dei posti programmati mediante il Piano triennale dei fabbisogni di personale, previo esperimento con esito negativo delle procedure obbligatorie previste dall'art.34 bis D.Lgs.n.165/2001.
8. Le procedure di assunzione garantiscono l'accesso dall'esterno, la trasparenza delle procedure, l'imparzialità, il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, la competenza delle Commissioni esaminatrici.
9. L'accesso ai posti a tempo indeterminato avviene mediante: a) svolgimento di prove selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, avvalendosi anche di sistemi automatizzati; b) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente, per le categorie e i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo; c) chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste per il collocamento dei disabili di cui alla normativa vigente; d) chiamata diretta nominativa per i soggetti di cui alla L. 13 agosto 1980, n. 4662 e per i familiari del personale delle Forze dell'Ordine, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e del personale della Polizia Municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, come individuati dall'art. 35, c. 2, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; e) mobilità esterna di personale che faccia domanda di trasferimento in seguito ad apposita procedura bandita dall'Amministrazione; f) assunzione di soggetto risultato idoneo in un precedente concorso, relativamente a un posto risultato disponibile o vacante nella stessa categoria e profilo professionale, nei due anni successivi alla data di approvazione della graduatoria, anche di altre Pubbliche amministrazioni e sulla base di apposita convenzione, ed eccezione fatta per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

## **ARPAL CALABRIA**

Ente pubblico non economico strumentale della Regione Calabria

10. La selezione per il reclutamento di personale può essere effettuata con strumenti diversi da definire in rapporto alle competenze professionali da accertare, con una o più delle seguenti modalità: a) espletamento di una sola prova scritta; b) svolgimento del solo colloquio; c) valutazione di titoli; d) analisi e valutazione del curriculum professionale. Per l'ammissione alle selezioni potranno essere richiesti requisiti minimi e particolari, specificati nell'avviso di selezione.

11. Il ricorso all'utilizzo di graduatorie di concorso di altre pubbliche amministrazioni è previsto nel programma di fabbisogno del personale, nel quale sono indicati i profili e le categorie per cui si intende procedere con tale modalità di reclutamento. Il profilo deve essere lo stesso o equivalente a quello richiesto per la posizione di lavoro da ricoprire.

12. L'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Pubbliche Amministrazioni avviene previo accordo tra le Amministrazioni interessate, stipulato sia prima che dopo l'approvazione della graduatoria.

13. L'utilizzazione delle graduatorie di concorso di altre pubbliche amministrazioni è subordinata al previo esperimento con esito negativo delle procedure obbligatorie previste dalla legge statale (art.34 bis D.Lgs.n.165/2001), previa pubblicazione di un avviso per l'utilizzo delle stesse, al quale concorrono le PA interessate trasmettendo le relative graduatorie, cui ARPAL può attingere operando la scelta a con il seguente ordine di priorità: 1) graduatorie di Amministrazioni appartenenti al medesimo comparto di contrattazione (Funzioni locali); 2) graduatorie delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001. Nel caso di presenza di più graduatorie valide per posizioni della stessa categoria e/o profilo rispetto a quelli ricercati si procede a scorrere la graduatoria più risalente nel tempo.

### **Art. 12**

#### **Norme finali e transitorie**

1. Per l'attuazione delle disposizioni del presente Regolamento il Direttore dell'Agenzia emana apposite disposizioni interne.

2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente regolamento, e fino all'emanazione delle disposizioni interne di attuazione di cui al precedente comma, si fa esplicito riferimento alla legge istitutiva dell'ARPAL e alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

3. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione della delibera di approvazione della Giunta Regionale.



## ARPAL CALABRIA

Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro

### Allegato 3)

### Determinazione della capacità assunzionale.

La capacità assunzionale è determinata, per come previsto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nell'importo pari al 100% delle cessazioni utili, prendendo come riferimento i dati contenuti nei prospetti precedenti, a decorrere dall'annualità 2020 come da tabella seguente

Ai fini del calcolo del margine assunzionale utilizzabile nella programmazione dei fabbisogni di personale 2025-2027 di ARPAL Calabria, si riporta di seguito la ricognizione delle unità di personale cessato dall'annualità 2022 all'annualità 2024 e dei relativi costi.

#### Personale cessato part-time

Inquadramento CCNL	2022	2023	2024	TOTALE COMPLESSIVO
Funzionari EQ – D	0	2	7	9
Istruttori – C	0	4	4	8
Operatori esperti – B	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

#### Personale cessato full-time

Inquadramento CCNL	2022	2023	2024	TOTALE COMPLESSIVO
Funzionari EQ – D	0	0	0	0
Istruttori – C	1	1	2	4
Operatori esperti – B	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Inquadramento CCNL	Cessazioni dal 2020 al 2024	Valore unitario	Valore complessivo
Funzionari EQ – D	13	18.750,00 €	206.250,00 €
Istruttori - C p.t.	10	17.060,00 €	136.480,00 €
Istruttori - C f.t.	4	34.120,00 €	136.480,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>		<b>479.210,00 €</b>

Nel corso del 2025, nel contingente di personale ARPAL Calabria sono previsti ulteriori n.2 collocamenti a riposo per raggiunti anzianità, utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale come da prospetto seguente.

Inquadramento CCNL	Cessazioni 2025 (stima)	Valore unitario	Valore complessivo
Istruttori - C p.t.	2	17.060,00 €	34.120,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>		<b>34.120,00 €</b>



## ARPAL CALABRIA

Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro

### Allegato 4)

## Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2025-2027

### **1.1 Quadro generale normativo di riferimento**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) è adottato in ottemperanza alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, come novellati dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75 del 2017 e seguendo le indicazioni fornite dalle *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*, contenute nel Decreto ministeriale del 22 luglio 2022 dal Ministro per la Pubblica amministrazione, pubblicato il 14 settembre 2022 in Gazzetta Ufficiale.

Il presupposto essenziale nella predisposizione del presente piano è la ricerca dell'ottimizzazione delle risorse umane per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e della performance organizzativa, così come definita e disciplinata dalle norme contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e l'applicazione dei principi di buon andamento ed imparzialità sanciti dall'art. 97 della Costituzione e dei principi contenuti nell'art. 1 della L. 241/1990 e s.m.i. con particolare riferimento all'efficacia, efficienza, economicità e trasparenza dell'azione amministrativa.

L'analisi che seguirà è stata condotta tenendo conto che la predisposizione del PTFP deve essere in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente, pertanto all'interno degli stanziamenti del bilancio di previsione dell'Agenzia ed in ottemperanza ai vincoli di finanza pubblica, ovvero del complesso delle norme che disciplinano la spesa del personale cui l'Ente deve fare riferimento per le proprie facoltà assunzionali.

### **2.2 Consistenza degli attuali contingenti di personale.**

Relativamente alla dotazione organica di ARPAL e in relazione a quanto previsto dall'art. 20 della Legge regionale del 28 giugno 2023 n. 25 *“L'organico complessivo di personale dell'ARPAL Calabria è definito nella dotazione organica adottata ai sensi dell'articolo 17 e sottoposta all'approvazione della Giunta regionale. Al personale dell'ARPAL Calabria si applica il trattamento giuridico ed economico previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali. La dotazione organica iniziale dell'ARPAL Calabria, compatibilmente con la dotazione finanziaria dell'Agenzia, è costituita dal personale con contratto a tempo indeterminato e determinato di Azienda Calabria*



## ARPAL CALABRIA

Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro

*Lavoro, che sia stato individuato mediante procedure selettive in attuazione di leggi o provvedimenti regionali e in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge”.*

Attualmente ARPAL Calabria ha in organico n. 397 unità di personale, compreso il Direttore Generale. Di seguito viene elencato il personale di Azienda Calabria Lavoro contrattualizzato con contratto a tempo indeterminato e determinato che ai sensi dall’art. 20 della L.R. n. 25/2023 e dall’art. 8 della Statuto costituisce la dotazione di Arpal:

- n. 271 unità di personale a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali), facente parte del bacino ex L.R. 28/2008 e L.R. 8/2010, così per come contrattualizzato da Azienda Calabria Lavoro;
- n. 64 unità di personale con contratto a tempo indeterminato, full time, facente parte del bacino L.R. 11/2008;
- n. 1 unità di personale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, full time, facente parte del bacino ex fondazione Calabria Etica;
- n. 11 unità di personale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, full time, facente parte del bacino ex ARDIS;
- n. 10 unità di personale, con contratto di lavoro a tempo determinato, part - time, facente parte del bacino ex 54/2017;
- n. 45 unità di personale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, part - time, facente parte del bacino “Progetto di assistenza ai Dipartimenti finalizzato a sostenere l’attuazione degli investimenti” ex progetto GOL.

Per esigenze di servizio, per esigenze connesse all’utilizzo di specifiche professionalità e anche al fine di evitare interruzioni nell’erogazione dei servizi, Arpal Calabria può inoltre utilizzare personale regionale. Presso la sede di ARPAL prestano servizio inoltre n. 11 Funzionari Regionali con assistenza alle funzioni amministrative per il Dipartimento Lavoro.

Inoltre, per l’espletamento di particolari attività progettuali, di ricerca e di studio, l’Ente può stipulare specifici contratti di diritto privato con esperti (o professionisti) esterni, secondo quanto disciplinato nel regolamento di organizzazione

### **2.3 Spesa del personale e strategia di copertura del fabbisogno**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Nella prospettiva della creazione di valore pubblico, gli obiettivi perseguiti sono:

- l’ottimale impiego delle risorse umane, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all’amministrazione;
- l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- il miglioramento della performance in termini di migliori servizi alla collettività.



## ARPAL CALABRIA

Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro

La programmazione dei fabbisogni di personale, quindi, è strettamente correlata con i risultati da raggiungere (in termini di prodotti, servizi offerti), nonché con l'evoluzione dei fabbisogni stessi in relazione al cambiamento dei modelli organizzativi ed all'innovazione digitale.

Alla luce di quanto precede ed in conformità a quanto previsto all'art. 6, co. 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è improntato all'ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Al fine di garantire la continuità nel presidio delle attività istituzionali si individuano le seguenti priorità strategiche nella distribuzione dei ruoli all'interno dell'Agenzia:

- dimensionamento degli organici in relazione al processo di razionalizzazione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia e all'andamento dei volumi di attività da svolgere;
- potenziamento/mantenimento degli organici di alcune strutture in relazione a specifiche esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia;
- ottimizzazione dell'impiego dei lavoratori anche attraverso il ricorso a quelle leve di gestione del personale che concorrono a migliorare la performance dell'Ente (politiche di sviluppo professionale, formazione, lavoro agile).

Il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 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).

Il Piano si sviluppa in una prospettiva triennale e viene 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.

A tal proposito, occorre ulteriormente specificare che il Piano è stato definito nella sua entità per le tre annualità sulla base dell'attuale finanziamento regionale e pertanto una eventuale modifica delle risorse economiche trasferite all'Agenzia potranno comportare una variazione nella programmazione delle acquisizioni di personale. Si precisa che le stabilizzazioni ai sensi dell'art 20 comma 2 del Dlgs 75/2017 saranno eterofinanziate con contributo storicizzato a carico della Regione Calabria.

Il Piano è sottoposto ai controlli previsti, al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica. Con riferimento ai vincoli finanziari, occorre evidenziare che viene rispettato il limite relativo al non superamento della dotazione di spesa potenziale massima e del margine assunzionale.

Al fine di non immobilizzare risorse e garantire gli equilibri di bilancio e la funzionalità dell'Agenzia, l'attuazione del piano verrà monitorata costantemente anche alla luce dell'andamento della spesa del personale, tenuto conto delle eventuali situazioni ad oggi non preventivabili o note.



## ARPAL CALABRIA

Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro

Il piano del fabbisogno per il triennio 2025 - 2027 è riassunto nelle seguenti tabelle:

<b>Piano assunzionale 2025</b>		
<b>Profilo</b>	<b>Tipologia contrattuale e modalità di reclutamento</b>	<b>Costo</b>
N. 1 dirigente	<i>Contratto a tempo determinato (anni 3) a 36 ore settimanali. Procedura di reclutamento con pubblicazione di avviso pubblico.</i>	Euro 127.000,00
N. 8 unità - Area degli operatori esperti (ex cat. B)	<i>Contratto a tempo indeterminato a 18 ore settimanali. Procedura concorsuale riservata ex art. 20 comma 2 D.lgs 75/2017.</i>	Euro 122.400,00
N. 1 unità - Area degli istruttori (ex cat. C)	<i>Contratto a tempo indeterminato a 18 ore settimanali. Procedura concorsuale riservata ex art. 20 comma 2 D.lgs 75/2017.</i>	Euro 17.040,00
N. 2 unità - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	<i>Contratto a tempo indeterminato a 18 ore settimanali. Procedura concorsuale riservata ex art. 20 comma 2 D.lgs 75/2017.</i>	Euro 37.500,00
N. 5 unità - Area degli istruttori (ex cat. C)	<i>Contratto a tempo indeterminato a 18 ore settimanali. Procedure concorsuali aperte, procedure di mobilità o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti ex art.4 D.L 101/2013</i>	Euro 85.300,00
N. 5 unità - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	<i>Procedure concorsuali aperte o utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti ex art.4 D.L 101/2013</i>	Euro 93.750,00

<b>Piano assunzionale 2026</b>		
<b>Profilo</b>	<b>Tipologia contrattuale e modalità di reclutamento</b>	<b>Costo</b>
	<i>Nessuna assunzione attualmente programmata</i>	

<b>Piano assunzionale 2027</b>		
<b>Profilo</b>	<b>Tipologia contrattuale e modalità di reclutamento</b>	<b>Costo</b>
	<i>Nessuna assunzione attualmente programmata</i>	



**ARPAL CALABRIA**  
Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro

Allegato 5)

**Dotazione organica ARPAL Calabria al 31 dicembre 2024**

Area di inquadramento	Unità F.T 36 h	Unità P.T 18 h	Totale unità
DIRIGENZA GENERALE	1	-	1
DIRIGENZA	1	-	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ	1	126	127
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	248	250
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5	27	32
AREA DEGLI OPERATORI	3	-	3
<b>Totale unità di personale</b>	<b>13</b>	<b>401</b>	<b>414</b>

•