



RELAZIONE ISTRUTTORIA

Programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e Piano assunzionale anno 2022.

Il “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” (PTFP) è un atto di programmazione che, ai sensi dell’art. 6, comma 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, deve essere adottato, annualmente, dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo di cui all’art. 4, comma 1, del medesimo decreto legislativo.

Il Piano, quindi, 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 derivanti dal contesto normativo, organizzativo o funzionale, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e dei vincoli in materia di spesa del personale.

A seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75 all’art. 6 del D.Lgs. n.165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni diventa uno strumento essenzialmente gestionale, volto a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese attraverso il progressivo superamento della tradizionale nozione di dotazione organica.

Ed invero, con la riforma Madia la centralità del Piano, quale strumento strategico volto ad individuare le esigenze di personale dell’Ente in relazione alle proprie funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si ricava agevolmente dalla lettura dell’art. 6, comma 2 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n.75/2017 che così recita: “*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...*”.

Il Piano, pertanto, deve essere adottato in coerenza e a valle della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e deve essere predisposto secondo le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” approvate con D.M. dell’8/5/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

Sulla scorta delle indicazioni fornite dalle predette linee guida, il fabbisogno di personale deve essere definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali e sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell’Agenzia.

Per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l’art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 richiama il principio guida dell’ottimale impiego delle risorse pubbliche. Tale principio deve guidare la fase di analisi preliminare e quella di sintesi finale che conduce alla redazione del PTFP. Più precisamente, in attuazione dei principi di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa, le amministrazioni devono effettuare una giusta scelta delle categorie e delle relative competenze professionali e prestare particolare attenzione alla definizione delle risorse umane necessarie al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Sempre l’articolo 6, comma 2, afferma un ulteriore principio basilare secondo cui, nell’ambito del PTFP, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’art. 35, comma 2 (assunzioni obbligatorie ai sensi della legge n.68/1999). Non appare superfluo soffermarsi brevemente sulla portata della disposizione *de qua* che contempla le diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere. In particolare, con riferimento ai processi di mobilità, si deve avere riguardo tanto alla mobilità interna all’amministrazione, quanto a quella esterna. Inoltre, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, il PTFP deve riportare le eventuali progressioni rivolte al personale in servizio, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Dopo aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, mobilità interna ed esterna, il PTFP deve indicare, nel rispetto dei criteri illustrati e del regime delle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuovo personale con le modalità di cui all’articolo 35 del d.lgs. 165/2001, garantendo il pieno rispetto delle assunzioni

obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. Il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del citato d.lgs. 165/2001, nel Piano devono essere riportate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. È necessario, quindi, predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede, inoltre, che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001.

Quanto alla determinazione della capacità assunzionale delle pubbliche amministrazioni, va detto che le disposizioni normative in materia sono state oggetto, negli ultimi anni, di ripetute modifiche legislative. In particolare, l'art.3, comma 5 del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito in Legge 114/2014, come modificato dalla Legge n. 26 del 28/03/2019, recante "*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*", aveva introdotto disposizioni volte a modificare le modalità di calcolo della capacità assunzionale delle Regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali, allo scopo specifico di fronteggiare le difficoltà organizzative derivanti dall'entrata in vigore del cosiddetto istituto della "Quota 100" e della conseguente riduzione del personale in servizio. In particolare, l'art. 14-bis della Legge 26/2019, che modificava l'art. 3 del D.L. 90/2014, interveniva sulla disciplina in materia di facoltà assunzionali, nel seguente modo:

- a) con la modifica del comma 5, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni precedentemente previsti), utilizzando,

altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

- b) introducendo il comma 5-sexies in base al quale per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali potevano computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potevano essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producevano il relativo turn-over.

La Regione Puglia, con deliberazione di Giunta regionale del 30 luglio 2019 n. 1417 ha emanato la “Direttiva per le Agenzie regionali e gli enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale”.

Il Titolo II “Disposizioni in materia di personale” della Direttiva prescrive quanto segue:

- art. 2 Contenimento delle spese di personale Agenzie regionali *“Ciascuno degli Enti...omissis...è tenuto a rispettare il limite previsto dall'art. 1 comma 557-quater della L.n. 296/2009 e s.m.i ... La norma stabilisce che: "ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione." Tale limite è riferito al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013...omissis.. Le componenti di costo da considerare ai fini del calcolo della spesa di personale sono: retribuzioni lorde-trattamento fisso ed accessorio-corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato; spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile; emolumenti corrisposti a lavoratori socialmente utili; oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori; IRAP; buoni pasto e spese per equo indennizzo; somme rimborsate ad altri Enti per il personale in posizione di comando.*
- Art. 3 Turnover Agenzie Regionali *“Il mancato rispetto del vincolo di contenimento della spesa di personale come determinato al precedente art. 2, nell'esercizio precedente, comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione,*

anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. Fermo restando il rispetto del vincolo di cui al precedente art. 2, gli Enti di che trattasi possono procedere, a decorrere dal 2019, ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. Ai sensi del D.L. n. 4/2019, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili nelle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”.

Terminata questa breve disamina sulle disposizioni normative vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale, si ritiene opportuno evidenziare quanto segue:

Prospetto dotazione organica dell’Agenzia

approvata con deliberazione di Giunta regionale n. 2337 del 3 novembre 2010

Qualifica	Numero posti	Personale al 31/12/2021
Dirigente	8	6
Cat. D	53	18
Cat. C	50	21
Cat. B	39	15
Tot.	150	60

Con determinazione del Direttore Generale n. 1066 del 25/11/2021 è stata approvata la graduatoria finale di merito del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, di n. 4 posti di categoria D - posizione economica D1 - di cui n. 2 posti con riserva, profilo amministrativo e sono stati nominati i vincitori che hanno preso servizio in data 1/2/2022.

Con determinazione del Direttore Generale n. 104 del 27/01/2022, preso atto di una rinuncia, si è proceduto allo scorrimento della graduatoria degli idonei al fine di sostituire la vincitrice rinunciataria nonché reclutare le ulteriori n. 3 unità previste negli atti di Programmazione del fabbisogno di personale dell’Agenzia.

Con determinazione del Direttore Generale n. 1184 del 16/12/2021 è stata approvata la graduatoria finale di merito del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, di n. 7 posti di categoria C - posizione economica C1 -

di cui n. 4 posti con riserva, profilo amministrativo e sono stati nominati i vincitori che hanno preso servizio in data 1/2/2022.

Con successiva determinazione del Direttore Generale n. 106 del 27/01/2022, preso atto di n. 2 rinunce, si è proceduto allo scorrimento della graduatoria degli idonei al fine di sostituire i vincitori rinunciatari nonché reclutare le ulteriori n. 6 unità previste negli atti di Programmazione del fabbisogno di personale dell’Agenzia.

Corte dei Conti Puglia - Giudizio di parificazione 2021

La Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Puglia – in sede di Parificazione del rendiconto regionale 2020 di cui alla deliberazione n. 146/PARI/2021, con riferimento ai piani per i fabbisogni del personale predisposti dalle varie Agenzie regionali, ha espresso parere positivo al Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020/2022 e Piano assunzionale anno 2020, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 29.04.2020.

Rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/1999

L’art. 35, co. 2, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere.

L’art. 3 della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro, pubblici, come quelli privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

L’Agenzia, nel rispetto della percentuale prevista, ha in servizio al 31/12/2021 n. 5 unità assunte ai sensi della legge 68/1999.

Di seguito vengono riportate le tabelle riepilogative contenenti lo stato di attuazione del Programma del fabbisogno di personale e relativi Piani assunzionali annuali susseguiti nel triennio 2019/2021, elaborati sulla scorta delle disposizioni normative sopra citate in materia di capacità assunzionale.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2019		
CATEGORIA	UNITÀ	STATO DI ATTUAZIONE
Dirigenti	2	assunti nell'anno 2021 a seguito di procedura concorsuale
Cat. D	10	- n. 4 assunti per mobilità tra Enti a far data 1/1/2020 - n. 4 assunti, a far data 1/2/2022, a seguito di procedura concorsuale conclusa - n. 2 assunti per progressione verticale – procedure conclusa
Cat. C	9	- n. 2 assunti per mobilità tra Enti a far data 1/1/2020 - n. 7 assunti, a far data 01/02/2022, a seguito di procedura concorsuale conclusa
Cat. B	2	- n. 1 assunto per mobilità tra Enti a far data 1/1/2020 - n. 1 selezione espletata attraverso il CPI Lecce
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2020		
CATEGORIA	UNITÀ	STATO DI ATTUAZIONE
Dirigenti	/	/
Cat. D	4	- n. 1 profilo amministrativo da assumere per scorrimento graduatoria concorso - n. 1 profilo contabile assunto attingendo da graduatoria di altro Ente - n. 1 profilo informatico, profilo cassato con delibera del CdA n. 4/2021 a seguito di esito negativo della procedura di utilizzo graduatoria altri Enti e posizione considerata come resto assunzionale nel budget anno 2021; - n. 1 progress. verticale – procedura conclusa anno 2021
Cat. C	7	- n. 1 profilo geometra assunto per scorrimento graduatoria - n. 1 profilo informatico, profilo da cassare nel presente Programma assunzionale a seguito di esito negativo della procedura di utilizzo graduatoria altri Enti e posizione da computare come resto assunzionale nel budget anno 2022 - n. 5 profilo amministrativo da assumere per scorrimento graduatoria concorso
Cat. B	1	- n. 1 autista - posizione da computare come risparmio di spesa nel budget assunzionale anno 2022

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2021		
CATEGORIA	UNITÀ	COSTO
Dirigenti	n. 1	assunto per scorrimento graduatoria concorso

Cat. D	n. 4	- n. 2 profilo amministrativo da assumere per scorrimento graduatoria concorso - n. 1 profilo contabile da assumere mediante procedura concorsuale - n. 1 profilo amministrativo progress. tra le aree ex art. 22 co. 15 D.Lgs 75/2017
Cat. C	n. 4	- n. 2 profilo amministrativo da assumere per scorrimento graduatoria concorso - n. 2 profilo contabile da assumere mediante procedura concorsuale
Cat. B	///	

Terminata l'illustrazione sullo stato di attuazione della programmazione precedente, si passa ad esaminare la determinazione del budget assunzionale per il triennio 2022/2024.

I resti della capacità assunzionale inutilizzata e contabilizzata nel Budget assunzionale anno 2022, al netto delle procedure di reclutamento in corso di definizione, ammontano ad € 3.845,81. Tale importo è ricavato dal budget assunzionale anno 2021 quantificato in € 317.280,32 detratta la spesa di € 313.434,51 relativa alle assunzioni effettuate o in fase di definizione.

Al fine di determinare il budget assunzionale per il triennio 2022/2024, come indicato nella tabella allegata, è stata presa a riferimento la spesa derivante dal vigente trattamento economico dei dipendenti sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2016-2018.

L'applicazione dei parametri e dei calcoli effettuati a normativa vigente, in uno con la possibilità di avvalersi dei resti della capacità assunzionale non utilizzata nel quinquennio precedente, consente di totalizzare un budget assunzionale per il **triennio 2022/2024** pari ad **€ 317.205,57**, di cui € 88.505,11 da utilizzare nella pianificazione per l'anno 2022, € 177.282,96 inclusi i resti anno 2022 per € 2.785,24 da utilizzare quale budget assunzionale anno 2023 ed € 79.592,00 inclusi i resti anno 2023 per € 25.389,26 da utilizzare quale budget assunzionale anno 2024. (all. 1).

In merito al rispetto del limite di spesa di personale previsto dall'art.1 comma 557-quater della L. 296/2009 e tenuto conto delle voci che rientrano nella "spesa di personale" di cui all'art. 2 della Direttiva regionale 1417/2019, si dà atto che la spesa del personale sostenuta dall'Agenzia per l'anno 2020 (conto annuale anno 2021) è pari ad € 4.154.265,00 ovvero inferiore al valore medio speso nel triennio 2011/2013 che è stato pari ad € 5.457.231,33 (all. 2).

Infine, si fa presente che con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 3 settembre 2019, è stata introdotta una nuova modalità per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni ed Enti locali (cd. virtuosi).

Il DPCM, che si applica alle regioni a statuto ordinario, non dice nulla sull'assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni e pertanto, si resta in attesa che la Regione dia indicazioni e direttive in merito all'assoggettamento ed all'eventuale modalità di applicazione agli enti strumentali delle nuove disposizioni.

Il Programma allegato, condiviso dai dirigenti nella conferenza di direzione del 13/12/2021, è stato quindi sviluppato attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative sopra richiamate e funzionale ad attivare un ciclo virtuoso che integra la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi di performance.

In particolare, l'approccio alla definizione del fabbisogno tiene conto sia della programmazione finanziaria e, conseguentemente, delle somme monetarie spendibili con riferimento agli stanziamenti di bilancio, ai limiti assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, sia dell'analisi per l'individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di risorse umane per garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Gavino Nuzzo