



## ADISU PUGLIA

### DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**Seduta in data: 22/02/2022 - Atto n. 22**

**Oggetto: Approvazione Programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e Piano assunzionale anno 2022.**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventidue** del mese di **febbraio** alle ore **10.00** a seguito di convocazione del Presidente, si è riunito il Consiglio di Amministrazione per via telematica, in osservanza delle norme di cui al Decreto-Legge 24 dicembre 2021, n. 221, recante: *“Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell’epidemia da Covid-19”* e all’Ordinanza del Ministero della Salute 21 gennaio 2022, recante: *“Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle Regioni Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Puglia, Sardegna e Sicilia”*.

Alla trattazione dell’argomento in oggetto risultano presenti o assenti i consiglieri, come appresso indicati, tutti collegati telematicamente in videoconferenza:

CATALDO ALESSANDRO - PRESIDENTE	P	LUCHENA GIOVANNI	A
ANNUNZIATA ESTER MARIA VALENTINA	P	MAROCCIA ALESSANDRA	P
BAIANO ANTONIETTA	P	MIRABELLI DAVIDE	P
BOFFETTI ENRICO	P	RESSA GABRIELE	P
CAMPOREALE SERGIO MARIO	P	SUNNA CRISTINA	P
CASCARANO OLGA	P	TARZIA ANTONELLO	A
CATALDO MARCO	P	TORRACO STEFANO	P
FATONE GIANPIO	P	ZARRELLA DAVIDE	P
FOCHI NICOLA PIO	P		
FURLEO SEMERARO LEONARDO	A		
GIOFFREDI GIUSEPPE	P		
GRASSO GABRIELE	P		
LIACI ALBERTO	P		
LOPORCARO ROBERTO	P		

PRESENTI: N. 19 ASSENTI: N. 03

Assiste il Segretario: Dott. Gavino Nuzzo, Direttore generale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta, sottoponendo all’approvazione del Consiglio la proposta di deliberazione sull’argomento in oggetto specificato.

**Visto** il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 6 ottobre 2021, n. 362, con il quale, ai sensi dell'art. 9 della L.R. n. 18/2007, è stato nominato il Presidente dell'Adisu Puglia;

**Visto** il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 16 del 24 gennaio 2022, avente ad oggetto: “Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia per il Diritto dello Studio Universitario di Puglia, ex art. 10, comma 1, della L.R. 27 giugno 2007, n. 18. Integrazione e rettifica al D.P.G.R. 447 del 23/12/2021”;

**Visto** l’art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: «... 2. *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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, 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'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. ....6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale...»;**

**Dato atto che** il piano triennale dei fabbisogni di personale, quale principale documento di politica occupazionale dell’Ente, deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle

attività e della performance e deve tener conto delle indicazioni contenute nelle “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” emanate, ai sensi del sopra citato art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvate con D.M. dell’8/5/2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

**Evidenziato che:**

- sulla scorta delle indicazioni fornite dalle predette linee guida, il fabbisogno di personale deve essere definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al numero di unità di personale necessarie per lo svolgimento della mission istituzionale dell’Ente e, sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e competenze professionali che rispondono meglio alle esigenze della stessa amministrazione;
- il PTFP deve essere adottato in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale;
- il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, delle diverse tipologie di lavoro flessibile, dell’assunzione delle categorie protette e dei risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall’ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

**Richiamata** la normativa sulle modalità di calcolo della capacità assunzionale delle pubbliche amministrazioni, in particolare, l’art.3 del D.L. n. 90/2014 (convertito in Legge 114/2014), come da ultimo modificato dall’art. 14-bis della Legge n.26 del 28/03/2019, recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”: «...*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilita' interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facolta' ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a*

*decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (comma 5); Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (comma 5-sexies)»;*

**Considerato che:**

- la modifica del comma 5 dell'art. 3 del citato D.L. 90/2014 aveva consentito alle Regioni e agli 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;

- era stato introdotto il comma 5-sexies in base al quale nel triennio 2019/2021 era stato consentito alle Regioni e agli Enti locali, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, di poter 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 il principio che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

**Preso atto che** la Regione Puglia, con deliberazione di Giunta regionale del 30 luglio 2019 n. 1417 ha emanato la “Direttiva per le Agenzie regionali e gli entri controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale” che, al Titolo II “Disposizioni in materia di personale” 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”;*

**Richiamati:**

- l'art. 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”;
- l'art. 6-ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001 che prevede l'obbligo per ciascuna amministrazione di comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, secondo le modalità definite dall'art. 60, le informazioni relative ai piani, precisando che tale comunicazione deve essere effettuata entro trenta giorni dall'adozione del piano e che, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- l'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale;

**Vista** la proposta del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, contenuta nell'allegata relazione istruttoria a firma del Direttore generale, condivisa in sede di Conferenza di direzione del 13/12/2021;

**Preso atto** dello stato di attuazione del Programma del fabbisogno di personale e relativi Piani assunzionali annuali susseguitisi nel triennio 2019/2021, come riportato nella richiamata relazione istruttoria;

**Visti:**

- Il Piano delle performance per il triennio 2022/2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 19 del 22/02/2022;
- il bilancio di previsione 2022/2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 17 del 22/02/2022;

**Accertato che:**

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato predisposto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con la programmazione finanziaria e di bilancio, tenuto conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale;
- l'approccio utilizzato 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 Piano trova copertura finanziaria nelle previsioni di bilancio;

**Tenuto conto che** l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale spetta all'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo di cui all'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;

**Ritenuto:**

- di dover adottare il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, atteso che la mancata adozione comporterebbe il divieto di assunzione di nuovo personale;
- di dover dare mandato al Direttore Generale di individuare, con successivo provvedimento, i profili professionali relativi al Piano assunzionale 2022;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

**Visto** il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell’Agenzia, approvato dalla Giunta Regionale con atto n. 317 del 9 febbraio 2010;

**Visto** il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2016-2018;

### **DELIBERA**

per tutto quanto in premessa citato e che qui si intende integralmente riportato:

1. di approvare il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 a copertura dei posti vacanti in organico dell’Agenzia, come da schema allegato al presente atto (all. 1), così emendato:
  - la tabella relativa alla “Piano assunzionale 2022”, in corrispondenza della voce “Cat. B3”, riporterà “n. 3”;
  - la tabella relativa alla “Previsione Piano assunzionale 2023”, in corrispondenza della voce “Dirigenti”, riporterà “n. 2”, in corrispondenza della voce “Cat. D”, riporterà “n. 1” e in corrispondenza della voce “Cat. C”, riporterà “Nessuna Unità”;
2. di dare atto che l’Agenzia rispetta il limite di spesa previsto dall’art.1 comma 557-quater della L. 296/2009 e s.m.i. (all.2);
3. di stabilire che la prima annualità prevista dal programma corrisponde al Piano assunzionale anno 2022, demandando ogni ulteriore adempimento circa la sua esecuzione al Direttore generale;
4. di avviare le procedure di reclutamento previste per il biennio 2023 e 2024 a seguito di verifica, nel piano annuale corrispondente, del parametro di legge citato in premessa;
5. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS, ai sensi dell’art.6, comma 1, del d.lgs. 165/2001;
6. di pubblicare la presente deliberazione nella Sezione Amministrazione trasparente, al fine di assolvere agli obblighi previsti dall’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 rubricato “*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*”.

**Il Segretario del Consiglio**

**Dott. Gavino Nuzzo**

**Il Presidente**

**Dott. Alessandro Cataldo**