



Decreto del Commissario Straordinario

N. 46 DEL 27-05-2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024. DICHIARAZIONE DI NON ECCEDEXZA DI PERSONALE

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

PREMESSO

- che il Responsabile dell'ufficio Segreteria Direzione ha formulato una proposta di decreto, convalidata dal Direttore nella quale si evidenzia quanto segue:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'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;
 - l'art. 6, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispone che *“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.”* [...] *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;*
 - con decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (G.U. n. 173/2018) sono state definite le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
 - le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, come precisato anche dalla Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111, *“prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica”*, il quale *“si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*;
 - ai fini del computo della spesa potenziale massima di personale sostenibile da questa Agenzia, occorre fare riferimento alla normativa richiamata nelle direttive emanate dalla Regione Puglia con delibere di Giunta n. 1036/2015 e n. 1417/2019, per cui:
 - come previsto dall'art. 1 comma 557-*quater* della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., *“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);
 - fermo restando il rispetto del limite di cui sopra, *“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 dell'articolo 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 11/2014, e ss.mm.ii., *“è consentito il cumolo 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”*;
 - sulla base della normativa sopra richiamata, al fine di determinare gli spazi finanziari della programmazione dei fabbisogni di personale, si è proceduto, come riportato nelle tabelle allegate (allegato 1), a:
 - effettuare una verifica della sostenibilità della spesa sulla base della capacità assunzionale complessivamente considerata e del limite finanziario della spesa media

sostenuta nel triennio 2011-2013, ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 quater legge 296/2006;

- quantificare le facoltà assunzionali dell'Agenzia, in conformità a quanto stabilito con deliberazione della Giunta Regionale n. 1417/2019 e secondo il citato articolo 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 11/2014 e ss.mm.ii;

- a valle della procedura di calcolo sopra richiamata è emersa una capacità assunzionale potenzialmente utilizzabile per gli anni 2022-2024, derivante dalle cessazioni del personale anni 2021 e 2022 e dai residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, pari a complessivi € 201.742,47;
- sulla base della predetta capacità di spesa occorre programmare le assunzioni per il triennio 2022/2024 tenuto conto della dotazione organica attuale, delle assunzioni ancora in corso e degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi;
- prima di procedere nel dettaglio della programmazione si rappresenta che, a seguito delle cessazioni di personale intervenute nel corso degli ultimi anni e delle assunzioni ancora in corso, il rapporto tra dotazione organica originaria e il personale in servizio dell'Arca Capitanata risulta il seguente:

	Dotazione organica originaria	In servizio all'attualità
Dirigenza	3	2 di cui uno in comando
Cat. D	26	16 di cui uno in comando
Cat. C	26	15
Cat. B3	8	8
Cat. B	5	5
Cat. A	4	3
Totale	72	49

- come si evince dallo schema sopra riportato questa Agenzia ha in servizio un numero di personale inferiore alla originaria dotazione organica e non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale come da relativa ricognizione ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, giusta nota prot. n. 5119 del 15/03/2022 di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- si precisa inoltre che, considerato il personale attualmente occupato presso questa Agenzia, risultano rispettate le quote di riserva ex art. 3 e art. 18 della legge 68/1999 e non ricorrono le condizioni per le "assunzioni obbligatorie";
- considerata la situazione di sottodimensionamento della dotazione organica, questa Agenzia ha avviato già dal 2018 una serie di processi assunzionali che hanno visto l'assunzione di un'unità di categoria D (provvedimento A. U. n. 30/2019), sei unità di categoria C (provvedimenti Amministratore Unico n. 30/2019, n. 75/2020 n. 146/2020, n. 260/2020, n. 53/2021), due unità di categoria B3 (provv. A. U. n. 145/2020) e tre un'unità di categoria B (provv. A. U. n. 30/2019 e provv. A. U. n. 75/2020), oltre alla stabilizzazione di una LSU nella categoria B a tempo indeterminato - parziale/verticale, 12 ore settimanali (provv. A. U. n. 71/2021);
- relativamente al personale sopra richiamato sono stati assunti per mobilità ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 nove unità di personale e precisamente:
 - nell'anno 2019,
 - o un'unità di categoria D, due unità di categoria C e due unità di categoria B (provv. A. U. n. 30/2019) come da PTFP 2018-2020 - provv. A. U. n. 29/2018;

- nell'anno 2020,
 - o un'unità di categoria C e un'unità di categoria B (provv. A. U. n. 75/2020), come da PTFP 2019-2021 - provvedimenti A. U. n. 179/2018 e n. 123/2019;
 - o un'unità di categoria C (provv. A. U. n. 260/2020), giusta programmazione 2020-2022 - provv. A. U. n. 84/2020;
 - nell'anno 2021,
 - o un'unità di categoria C (prov. A. U. n. 53/2021) come da PTFP 2020-2022 di cui al provv. n. A. U. n. 84/2020;
- è opportuno precisare che il recente sviluppo normativo in materia di capacità assunzionali ha fatto venir meno il principio dell'invarianza finanziaria della mobilità di personale da e verso i Comuni/Regioni a statuto ordinario ed in particolare:
- il decreto legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, ha stabilito (art. 33) un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria, per regioni e comuni, in sostituzione del precedente criterio fondato sul *turn over*;
 - questa Agenzia in quanto ente pubblico non economico strumentale della Regione, non rientra espressamente nelle previsioni di cui all'art. 33 del citato d.l. n. 34/2019, e pertanto si ritiene che sulla base delle ultime direttive regionali in merito al regime delle assunzioni da applicare (delibere di Giunta regionale pugliese n. 1036/2015 e n. 1417/2019) sia assoggettata alla antecedente disciplina vincolistica basata sul *turn over*;
 - la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 13 maggio 2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/9/2020) "*sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione [D.M. 17 marzo 2020], attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni*", ha chiarito che "*le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali*";
 - l'Agenzia si trova pertanto nella singolare posizione per cui deve utilizzare la capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa ma non può conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale (perché, ai sensi dell'art. 14, comma 7, d.l. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, "*le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over*");
- sulla base della predetta normativa e dei chiarimenti ministeriali sopra enunciati, le assunzioni che questa Agenzia ha effettuato, a far data dal 2020 (precisamente dal 20 aprile 2020 per le mobilità dai comuni), tramite l'istituto della mobilità ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 non sono più da considerarsi "neutrali" ai fini della finanza pubblica, perché il relativo personale proviene da enti assoggettati alla normativa di cui all'art. 33 del citato decreto legge n. 34/2019;
- fa eccezione a quanto sopra, l'assunzione dell'unità di categoria B, avvenuta con provv. A.U. n. 75/2020, da considerarsi come mobilità neutrale in quanto il relativo ente di provenienza non era assoggettato, nell'anno 2020, alla disciplina di cui all'art. 33 del citato decreto legge n. 34/2019, bensì alla disciplina dettata dalla legge regionale F.V.G. n. 18 del 9/12/2016 (come si evince dal relativo piano dei fabbisogni adottato dall'ente di provenienza e dalla nota prot. 7235 del 12/02/2020 in tema di "*vincoli di finanza pubblica in vigore per l'esercizio 2020*" della "

Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione
” della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia);

▪ ricadono per converso nel nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale (e non più sul *turn over*) e pertanto erodono la relativa capacità assunzionale le seguenti assunzioni per mobilità:

- l'unità di categoria C assunta con provvedimento A. U. n. 75/2020, da imputare all'assunzione programmata per l'anno 2019 in ossequio alle previsioni del PTFP 2019-2021 approvato con provv. A.U. n. 123/2019;

- l'unità di categoria C assunta con provvedimento A. U. n. 260/2020, a seguito di procedura di mobilità (provv. A. U. n. 203/2020) in sostituzione del personale dell'Agenzia transitato in altre amministrazioni nell'anno 2019 tramite il medesimo istituto giuridico, in ossequio alle previsioni del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 approvato con provvedimento Amministratore Unico n. 84 del 29/05/2020;

- l'unità di categoria C assunta con provvedimento A. U. n. 53/2021, a seguito di procedura di mobilità (provv. A. U. n. 203/2020) in sostituzione del personale dell'Agenzia transitato in altre amministrazioni nell'anno 2020 tramite il medesimo istituto giuridico, in ossequio alle previsioni del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 approvato con provvedimento Amministratore Unico n. 84 del 29/05/2020;

▪ a fronte delle assunzioni sopra richiamate, occorre inoltre dare atto che, nell'ultimo biennio, le procedure assunzionali in corso già programmate hanno subito un rallentamento a causa dei Decreti del Consiglio dei Ministri del 3 novembre 2020, del 3 dicembre 2020, del 14 gennaio 2021 e del 2 marzo 2021 che stabilivano la sospensione dello svolgimento delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni in presenza fino alla data del 6 aprile 2021 come misura utile per fronteggiare l'emergenza COVID;

▪ per quanto sopra, secondo i precedenti piani di fabbisogni di personale risultano avviate ma non ancora completate le seguenti procedure assunzionali:

- da programmazione fabbisogni di personale 2018-2020 – provvedimento Amministratore Unico n. 29/2018 (capacità assunzionale 2018) - un'unità di categoria C, istruttore tecnico;

- da programmazione fabbisogni di personale 2019-2021 e successiva rimodulazione – rispettivamente provvedimenti Amministratore Unico n. 179/2018 e n. 123/2019 (capacità assunzionale 2019) - tre unità di categoria C, istruttore tecnico e un C part-time all'80% (giusta rimodulazione fabbisogno 2019 - provvedimento Amministratore Unico n. 84/2020);

- da programmazione fabbisogni di personale 2020-2022 – provvedimento Amministratore Unico n. 178/2019 e successiva rimodulazione provv. A.U. n. 84/2020,

o capacità assunzionale 2020 relativa a tre unità di categoria C (di cui due istruttori tecnici e un istruttore amministrativo) – ridotta a due unità di categoria C a seguito di assunzione in mobilità di una C avvenuta con provv. A. U. n. 260/2020;

o capacità assunzionale 2021 relativa a un'unità di categoria D, istruttore direttivo tecnico e a due unità di categoria C istruttore amministrativo (di cui una da assumere tramite progressione verticale) ridotta a una per effetto dell'assunzione in mobilità di un'unità di categoria C avvenuta con provv. A. U. n. 53/2021;

- restano inoltre da assumere tramite mobilità in entrata a fronte di mobilità in uscita, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e secondo le indicazioni fornite in tema di mobilità neutrale dal M.E.F., Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato generale per gli ordinamenti di personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Ufficio II-IV, prot. 45220 del 12/03/2021, un'unità di categoria D, istruttore direttivo tecnico, un'unità di categoria B3, collaboratore professionale amministrativo/tecnico e un'unità di categoria C, istruttore amministrativo/amministrativo contabile (in sostituzione

dei dipendenti transitati in altre amministrazioni per mobilità volontaria nel 2019/2020, secondo le scelte di programmazione di cui al provv. A. U. n. 84/2020);

- a fronte della programmazione di fabbisogni di personale sopra delineata in riferimento ai processi assunzionali in corso, occorre dare atto che questa Agenzia sta recentemente affrontando nuove sfide tecnico-organizzative derivanti dalle proprie scelte di programmazione adottate all'interno del più ampio contesto della nuova politica di coesione europea e nazionale che prevede l'accesso agli strumenti finanziari del programma “*Next Generation EU*” e del “*PNRR*” nazionale per il rilancio dell'economia;
- in sintonia con la predetta programmazione europea di lungo termine (periodo 2021-2027), questa Agenzia ha in previsione un'importante ed ampia attuazione di interventi di riqualificazione del proprio patrimonio di edilizia residenziale pubblica, da attuarsi anche nel quadro della normativa di cui all'art. 119 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- la programmazione e l'attuazione dei suindicati interventi è di primaria importanza strategica e porterà grandi vantaggi sia a questa Agenzia, in primis attraverso una significativa riduzione degli interventi di manutenzione, sia ai suoi utenti che vedranno valorizzati e riqualificati gli alloggi di ERP loro assegnati;
- preso atto di quanto espresso dall'attuale dirigenza in merito “*alla complessità tecnica e all'elevato livello di specializzazione necessari per raggiungere gli obiettivi dettati dalla programmazione in corso e, più in generale, dal miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi pubblici richiesto dall'attuale riforma della pubblica amministrazione nonché dall'accelerazione della transizione ecologica e digitale*”, si rende necessario riprogrammare l'assunzione del personale afferente all'area tecnica;
- in particolare la Dirigenza ha espresso la necessità di assumere almeno altri due istruttori direttivi tecnici, considerando il relativo fabbisogno prevalente rispetto a quello delle unità di categoria C, già programmate, per le quali sono state completate con esito negativo le procedure di mobilità e di ricorso alle graduatorie di altri enti ma ancora non è stata avviata la fase concorsuale;
- a tal fine, in relazione alle mutate esigenze di contesto organizzativo/funzionale, l'Amministrazione intende rimodulare i fabbisogni di personale di cui al provv. A.U. n. 84/2020, rimuovendo dalla programmazione l'assunzione di due unità di categoria C istruttore tecnico e di un'unità di categoria C a tempo parziale all'80%, consentendo l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali nel rispetto dei limiti previsti dall'articolo 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 11/2014 e ss.mm.ii.;
- ad intervenuta riprogrammazione, residuano ancora da completare le procedure assunzionali relative a:
 - un'unità di categoria D, istruttore direttivo tecnico;
 - cinque unità di categoria C, di cui quattro istruttori tecnici e un istruttore amministrativo (quest'ultimo da assumere tramite progressione verticale) come sancito con verbale del 21 maggio 2020;
 - tre unità di personale da assumere per mobilità, di cui un'unità di categoria D, istruttore direttivo tecnico, un'unità di categoria C, istruttore amministrativo/amministrativo contabile e un'unità di categoria B3, collaboratore professionale amministrativo/tecnico.
- ai fini della presente programmazione occorre inoltre evidenziare che nella dotazione organica di questa Agenzia non era prevista la figura del Direttore, le cui funzioni sono state finora svolte alternativamente dai dirigenti dell'Agenzia all'uopo nominati dall'Amministratore Unico ai sensi del previgente art. 13 della legge 22/2014;
- a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 56 della legge regionale n. 51/2021 all'art. 13 della legge regionale n. 22/2014, la nomina del Direttore deve essere effettuata dall'Amministratore Unico “*previo espletamento di idonea procedura di evidenza pubblica*” alla quale possono partecipare anche soggetti esterni all'Agenzia, sempreché in possesso dei requisiti previsti;

- per l'effetto, a seguito della necessaria procedura di evidenza pubblica ai sensi del citato art. 13 della L.R. n. 22/2014, occorre considerare l'eventualità di una nomina del Direttore all'esterno dei ruoli dell'Agenzia e, di conseguenza, prevedere l'assunzione di un dirigente/direttore e la relativa copertura di spesa a regime;
- la necessità di una terza figura dirigenziale era inoltre già stata evidenziata dall'Amministratore Unico in sede di indirizzo con provvedimento n. 122 del 18/07/2020 nel quale si disponeva di ripristinare l'originaria dotazione organica con la previsione di tre posti di funzione dirigenziale, necessari per la direzione delle tre aree di gestione derivanti dalla riorganizzazione amministrativa dell'Arca Capitanata, di cui una rivolta al coordinamento degli affari generali dell'ente (gestione del personale, programmazione finanziaria, tutela legale, appalti e contratti), una rivolta alla cura e sviluppo del patrimonio (progettazioni, costruzioni, manutenzioni) e una rivolta all'utenza (inquilinato in senso lato, URP, gestione sociale);
- per quanto sopra, nella presente programmazione dei fabbisogni di personale è necessario considerare l'assunzione a tempo determinato di un direttore *ex art. 13 della legge regionale n. 22/2014*, la cui durata dell'incarico, per espressa previsione normativa, *“non può essere superiore a quella dell'Amministratore unico”*;
- tutto ciò premesso, sulla base delle risorse finanziarie disponibili e dei limiti e vincoli finanziari in termini di reclutamento di nuovo personale e in sintonia con le informazioni ricevute dalla dirigenza, si propone di procedere ad implementare l'organico nei Settori e uffici che, a fronte dei particolari obiettivi strategici e operativi loro assegnati come da piano performance, presentano specifici fabbisogni e pertanto, sulla base delle previsioni di spesa calcolate e verificate nell'ambito delle complessive capacità assunzionali secondo gli schemi di cui alle tabelle allegate (allegato 2), si definisce la seguente programmazione dei fabbisogni di personale:
 - Assunzione a tempo determinato di un direttore/dirigente per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 56 della legge regionale n. 51/2021 all'art. 13 della legge regionale n. 22/2014 per il periodo di cui alla presente programmazione, con la seguente previsione di spesa, € 49.881,31 Anno 2022, € 60.462,19 Anno 2023, € 60.462,19 Anno 2024;
 - ANNO 2022 – con una previsione di spesa pari ad € 97.688,41 - assunzione a tempo indeterminato di tre unità di categoria D, di cui due con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico e una con profilo professionale di istruttore direttivo informatico;
 - ANNO 2023 – con una previsione di spesa pari ad € 35.562,80 - assunzione a tempo indeterminato di una unità di categoria D, con profilo professionale di istruttore direttivo contabile;
 - ANNO 2024 – nessun utilizzo di capacità assunzionale;
- le risorse economiche necessarie alle assunzioni suindicate troveranno adeguata capienza negli stanziamenti del bilancio di previsione per gli anni 2022 - 2024;
- per quanto al punto precedente, si evidenzia che nell'ambito degli interventi di riqualificazione dell'ERP programmati da questa Agenzia e già ammessi al finanziamento è possibile avvalersi della facoltà di reclutamento di personale a tempo determinato, *“in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ed a quelli relativi dalla dotazione organica delle Amministrazioni interessate”*, secondo le modalità, le condizioni ed i criteri stabiliti nella Circolare n. 4 del 18 gennaio 2022, emanata dal M.E.F. - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato - Servizio centrale PNRR - Ufficio II, che fornisce indicazioni attuative relative all'applicazione dell'art. 1 del decreto legge 80 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021;
- in tema di assunzioni per mobilità, considerate le modifiche dell'art 30 del d.lgs. 165/2001 introdotte dal decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2021, che ampliano potenzialmente la sfera dei dipendenti che possono fare domanda di trasferimento svincolandone una gran parte dalla richiesta del *“previo assenso dell'amministrazione di appartenenza”* (art. 30, comma 1), si ritiene opportuno procedere a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente attuando la mobilità in

entrata/comando a fronte di mobilità in uscita, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e secondo le indicazioni fornite in tema di mobilità neutrale dal M.E.F. - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato generale per gli ordinamenti di personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Ufficio II-IV - prot. 45220 del 12/03/2021;

▪ si precisa che le assunzioni programmate per la copertura di posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni si attiveranno solo nel caso in cui queste saranno effettive (l'attivazione può coincidere con la comunicazione di cessazione);

▪ si precisa altresì che le assunzioni a partire dall'anno in corso potranno essere effettuate alle seguenti condizioni di procedibilità:

a) rispetto del tetto della spesa per il personale, sulla base delle previsioni dell'art.3 comma 5-bis del d.l. 90/2014, che è fissato nella spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013;

b) sussistenza della previsione del posto vacante in dotazione organica e aver rideterminato la dotazione nell'ultimo triennio (art. 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001);

c) accertamento dell'assenza di condizioni di sovrannumero o eccedenza di personale (art.33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001) per l'anno 2022, come da comunicazione al dipartimento della Funzione Pubblica, giusta nota prot. n. 5119 del 15/03/2022;

d) sussistenza dell'inserimento del posto nel programma annuale e triennale del fabbisogno del personale (art.6 del d.lgs. n.165/2001);

e) accertamento dell'assenza di graduatorie per profili analoghi e di vincitori di concorso non assunti;

f) adozione del piano della performance anno 2022, approvato con decreto del Commissario Straordinario n. 8 del 9/09/2021 (art.10, comma 5, d.lgs.150/09);

g) adozione del piano delle pari opportunità o delle azioni positive anno 2022, approvato con decreto del Commissario Straordinario n. 37 del 12/04/2022;

h) essere in regola con gli obblighi in materia di certificazione dei crediti (art.27, c.2, lett. c), d.l. 66/2014);

i) aver comunicato i contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (SICO);

▪ previa verifica delle precedenti condizioni di procedibilità, si potrà procedere alle assunzioni di cui alle presente programmazione riservando al personale interno una percentuale dei posti disponibili (massimo 50%), tramite l'istituto delle *“progressioni fra le aree”* ex art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001, da attuarsi *“tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*;

▪ si fa *“salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno”* ex art. 52, comma 1 bis del d.lgs. 165/2001, da assumersi, previa ricognizione del personale in disponibilità di cui all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, tramite:

- eventuale procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni – procedura non più obbligatoria fino al 31 dicembre 2024 per effetto dell'articolo 3, comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56 e ss.mm.ii;

- la procedura prevista dal regolamento approvato con provvedimento A. U. n. 52/2020 *“per l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti”* ex art. 3, comma 61, legge n. 350/2003 e art. 14, comma 4-bis, d.l. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012;

- indizione di concorso pubblico.

CONSIDERATO

- che l'Arca Capitanata non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs.165/01, come da ricognizione effettuata e relativa comunicazione al

dipartimento della Funzione Pubblica, giusta nota prot. n. 5119 del 15/03/2022;

- che questa Agenzia, in qualità di ente strumentale della Regione Puglia, nel rispetto delle “*Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese – seguito DGR 1036/2015*” di cui alla deliberazione di Giunta Regionale n. 1417 del 30/07/2019, intende proseguire la fase assunzionale, già avviata con provvedimento A. U. n. 29/2018, in conformità delle disposizioni normative introdotte dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e delle “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” di cui al DM 8 maggio 2018.

DATO ATTO

- che è stata rispettata la condizione del pareggio di bilancio;
- che è stato rispettato l’obbligo della certificazione dei crediti;
- che con decreto del Commissario Straordinario n. 37 del 12/04/2022 è stato adottato il piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022/2024;
- che con decreto del Commissario Straordinario n. 8 del 9/09/2021 sono stati adottati i documenti programmatici triennali piano della performance dell’Arca capitanata 2021/2023 e piano degli obiettivi 2021/2023 oltre al piano organizzativo del lavoro agile anni 2021/2023;
- che il Direttore dell’Agenzia ha fornito la preventiva informativa del PTFP alla RSU e, per il suo tramite, alle organizzazioni sindacali di categoria (come da verbale ns. prot. 9444 del 24/05/2022).

TANTO PREMESSO E CONSIDERATO

- vista la legge regionale n. 22/2014;
- vista la documentazione allegata e la relativa proposta formulata dal Responsabile dell’Ufficio Segreteria Direzione;
- visto il parere di regolarità del Responsabile dell’ufficio che ha formulato la proposta;
- vista la convalida della proposta formulata dal Direttore;
- visto il parere consultivo favorevole del Direttore;
- visto il parere dell’Organo di revisione contabile contenuto nel verbale n. 87 del 20/05/2022 acquisito al ns prot. 9296 del 23/05/2022, che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell’8 maggio 2018;
- con i poteri di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 628 del 2.05.2022,

COSÌ DECRETA

- si richiamano la narrativa e le motivazioni ivi espresse per farne parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- si dà atto e si accerta ai sensi e per gli effetti dell’art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 che, per l’anno 2022, nell’Agenzia non si registrano né condizioni di sovrannumero del personale in servizio, né condizioni di eccedenza del personale stesso;
- si dà atto, altresì, che la programmata assunzione di due unità categoria C istruttore tecnico e di un’unità di categoria C a tempo parziale all’80% di cui al prov. A.U. n. 84/2020, non risulta più strettamente necessaria in relazione alle mutate esigenze di contesto organizzativo/funzionale richiamate in premessa che richiedono fabbisogni di personale maggiormente qualificato;
- si dispone per l’effetto, di rimuovere dalla programmazione di riferimento la previsione di fabbisogni delle unità di categoria C di cui al punto precedente, consentendo l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali nei limiti previsti dall’articolo 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 11/2014, e ss.mm.ii.;
- si dà atto che la presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale è stata formulata in conformità alle linee di indirizzo fornite nella circolare 8 maggio 2018 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e nel rispetto delle “*Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese – seguito DGR 1036/2015*” di cui alla deliberazione di Giunta Regionale n. 1417 del 30/07/2019;
- si approva il seguente quadro assunzionale per il triennio 2022-2024, con un utilizzo delle relative capacità assunzionali, come calcolate e verificate dagli uffici (allegati 1 e 2):

- Assunzione a tempo determinato di un direttore/dirigente per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 56 della legge regionale n. 51/2021 all'art. 13 della legge regionale n. 22/2014 per il periodo di cui alla presente programmazione, con la seguente previsione di spesa, € 49.881,31 Anno 2022, € 60.462,19 Anno 2023, € 60.462,19 Anno 2024;
 - ANNO 2022 – con una previsione di spesa pari ad € 97.688,41 - assunzione a tempo indeterminato di tre unità di categoria D, di cui due con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico e una con profilo professionale di istruttore direttivo informatico;
 - ANNO 2023 – con una previsione di spesa pari ad € 35.562,80 - assunzione a tempo indeterminato di una unità di categoria D, con profilo professionale di istruttore direttivo contabile;
 - ANNO 2024 – nessun utilizzo di capacità assunzionale;
- si autorizzano le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla presente programmazione, previa verifica delle condizioni di procedibilità – lettere a)-i) - elencate in premessa, procedendo come segue:
- all'assunzione del 50% (percentuale massima consentita – scelta dell'Amministrazione) attraverso l'istituto delle *“progressioni fra le aree”* ex art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001, *“tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*;
 - all'assunzione del restante 50 % (percentuale minima consentita – scelta dell'Amministrazione) delle posizioni disponibili (nel rispetto della riserva destinata all'accesso dall'esterno ex art. 52, comma 1 bis del d.lgs. 165/2001) tramite indizione di concorso pubblico, dando atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
 - a) la ricognizione del personale in disponibilità di cui all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni;
 - b) la procedura prevista dal regolamento approvato con provvedimento A. U. n. 52/2020 *“per l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti”* ex art. 3, comma 61, legge n. 350/2003 e art. 14, comma 4-bis, d.l. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012;
 - c) in subordine e solo nel caso in cui le procedure di cui ai punti precedenti abbiano esito negativo, la mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni; (scelta dell'Amministrazione)
- si dispone di procedere a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente attuando la mobilità in entrata/comando a fronte di mobilità in uscita, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e secondo le indicazioni fornite in tema di mobilità neutrale dal M.E.F. - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato generale per gli ordinamenti di personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Ufficio II-IV - prot. 45220 del 12/03/2021;
- si dà atto che nell'ambito degli interventi di riqualificazione dell'ERP programmati da questa Agenzia e già ammessi al finanziamento è possibile avvalersi della facoltà di reclutamento di personale a tempo determinato, *“in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ed a quelli relativi dalla dotazione organica delle Amministrazioni interessate”*, secondo le modalità, le condizioni ed i criteri stabiliti nella Circolare n. 4 del 18 gennaio 2022, emanata dal M.E.F. - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato - Servizio centrale PNRR - Ufficio II, che fornisce indicazioni attuative relative all'applicazione dell'art. 1 del decreto legge 80 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021;
- per l'effetto, si demanda al Direttore l'individuazione del fabbisogno di personale *“incaricato di espletare funzioni e attività strettamente necessarie a realizzare progetti finanziati dal PNRR”* e la quantificazione delle relative spese di assunzione da porre a carico del PNRR *“nei limiti degli importi specifici previsti dalle corrispondenti voci del quadro economico”* e da programmare con

successivo atto;

- si dispone di trasmettere il presente decreto:
 - alla RSU e alle Organizzazioni sindacali di categoria;
 - alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente nel Sistema informativo SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del d.lgs 165/2001, come introdotto dal d.lgs n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- si dispone altresì di pubblicare il PTFP sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" in ottemperanza degli "obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- si comunica il presente decreto al Responsabile dell'ufficio Segreteria Direzione per i successivi adempimenti;
- si dichiara il presente atto immediatamente esecutivo.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

AVV. DONATO PASCARELLA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.