



ADISU PUGLIA

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta in data: 29/04/2020

Atto n. 15

Oggetto: Approvazione Programma triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e Piano assunzionale anno 2020.

L'anno **duemilaventi** il giorno **ventinove** del mese di **aprile** 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 DPCM del 26 aprile 2020, recante: *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale”*.

CATALDO ALESSANDRO	P	LOPORCARO ROBERTO	P
BAIANO ANTONIETTA	P	LOVERRO IVAN	P
BINETTI MARIO	P	MAIORINO WALTER	A
CATALDO MARCO	P	MIRABELLI DAVIDE	A
CINQUEPALMI ANTONIA	P	MONTAGNANI MONICA	A
DURANTE PATRIZIA	P	PASCULLI GIUSEPPE	P
FIorentino VINCENZO	P	RUSSO ANGELOANTONIO	A
FORTE MARIA	P	SCHENA ROSAMARTINA	P
FRANCAVILLA CLEMENTE	A	SERAFINO ELEONORA	P
GAGLIANI TORQUATO FEDERICO	P	ZEZZA CLAUDIA	P
GIGANTI ANNA MARIA TERESA	P		
GIOFFREDI GIUSEPPE	P		
HAKIM MIRIAM	P		

PRESENTI: N. 18 ASSENTI: N. 05

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

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Il Presidente, sulla base dell'attività istruttoria condotta dal Dirigente Risorse umane e finanziarie e fatta propria dal Direttore generale, riferisce quanto segue.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è un atto di programmazione che le Amministrazioni adottano annualmente a valere per il triennio successivo, attraverso il quale l'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, è tenuto ad "assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio" (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449) e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La pianificazione del personale è finalizzata pertanto ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili ed a perseguire obiettivi di performance, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, indicando 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 dalla legislazione vigente (art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel testo modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75).

Il fabbisogno di personale viene 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.

Le disposizioni normative in merito alla capacità assunzionale delle pubbliche amministrazioni sono state oggetto negli ultimi anni di ripetute modifiche legislative.

Attualmente la materia è disciplinata dall'art.3, comma 5 del decreto-legge n. 90 del 2014 come modificato dalla Legge 26 del 28/03/2019, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", con il quale sono state introdotte disposizioni che modificano 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 modifica l'art. 3 del D.L. 90/2014, interviene sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, nel seguente modo:

- con la modifica del comma 5, è prevista 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;

- viene introdotto 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 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.

Nel rispetto delle suindicate disposizioni normative, con deliberazione n. 24 del 27/05/2019 il Consiglio ha approvato il Programma triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 e Piano assunzionale 2019, con un budget assunzionale determinato come segue:

ANNO 2019	€ 575.128,68 (compresi i resti ultimo quinquennio + cessazioni anno 2018 + cessazioni anno corrente 2019)
ANNO 2020	€ 0,00 (nel corso dell'anno 2020 non erano previsti pensionamenti salvo su base volontaria "quota 100" non programmabili in fase di stesura del Programma del fabbisogno triennale 2019/2021)
ANNO 2021	€ 65.556,07 (determinato dal conseguimento della pensione di vecchiaia/anzianità del personale dipendente)

In attuazione alla predetta programmazione triennale e al Piano assunzionale 2019, è stato assunto o è in via di definizione, il reclutamento delle seguenti unità di personale:

IL BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2019 determinato in € 575.128,68 HA DETERMINATO LA SEGUENTE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE:		
PROFILO	UNITÀ	SPESA
Dirigenti	2	€ 86.621,80 (concorso in fase di espletamento)
Cat. D	10	€ 239.800,90 (n. 3 assunti per mobilità, n. 4 concorso in espletamento, n. 2 progress. verticale – di cui n. 1 assunto e n. 1 procedura in corso)

Cat. C	9	€ 198.351,63 (n. 2 assunti per mobilità e n. 7 concorso in espletamento)
Cat. B	2	€ 39.073,82 (n. 1 assunto per mobilità e n. 1 selezione in corso presso il CPI Lecce)
TOTALE Spesa preventivata per assunzioni anno 2019		€ 563.848,15 (residui rimanenti € 11.280,53 sul budget 2019)
TOTALE SPESA EFFETTIVA SOSTENUTA 2019 (escluse le mobilità in entrata)		€ 404.312,74
RESTI ANNO 2019		<u>€ 170.815,94</u> <u>€ 563.848,15 (spesa preventivata) - € 404.312,74 (spesa sostenuta) =</u> <u>€ 159.535,41 + € 11.280,53 (somma 2019 non utilizzata)</u>

Il Presidente riferisce che nel rispetto della normativa vigente in materia di reclutamento di personale, le predette assunzioni sono state precedute dalla procedura di mobilità ex. art. 30 del D.Lgs. 165/2001 - *“Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse”*.

Tale passaggio di personale non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno posto che, come dispone l'art. 1, comma 47, della legge 311/2004, vige il regime della “neutralità” di tale spesa. L'assunto è confermato da una serie di pronunce della Corte dei Conti (cfr. C.C. Abruzzo delib. 21/2017, C.C. Lombardia delib. 80/2011, ecc..)

Il Presidente prosegue, illustrando ai presenti, che i resti della capacità assunzionale inutilizzata e contabilizzata nel Budget assunzionale anno 2019, incluse le procedure di reclutamento in corso di definizione, ammontano ad € 170.815,94. Tale importo è ricavato dal budget assunzionale anno 2019 quantificato in € 575.128,68 detratta la spesa di € 404.312,57 per le assunzioni effettuate o in fase di definizione.

Al fine di determinare il budget assunzionale per il triennio 2020/2022, 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 nell'anno 2019, consente di totalizzare un budget assunzionale per il triennio 2020/2022 pari ad **€ 341.563,04**, di cui € 276.006,97
Pag. 4 a 6

da utilizzare nella pianificazione per l'anno 2020 riveniente dai resti assunzionali dell'anno 2019 e dalle cessazioni di personale anno corrente, ed € 65.556,07 da utilizzare quale budget assunzionale anno 2021 in previsione delle cessazioni del personale per collocamento a riposo per anzianità/vecchiaia (all. 1).

Al fine di programmare le assunzioni realizzabili negli anni 2021 si è proceduto ad una prima quantificazione del budget assunzionale in applicazione della vigente disciplina. Per l'anno 2022 non è possibile procedere, a normativa vigente, a quantificare il budget assunzionale, in quanto le disposizioni di cui alla Legge 26/2019 fanno riferimento al triennio 2019/2021.

Sono state considerate le cessazioni di personale per collocamento a riposo per vecchiaia/anzianità, che si prevede si verificheranno nel biennio di riferimento, al quale sommare le eventuali quote di capacità assunzionale non utilizzate nel quinquennio antecedente l'anno di riferimento medesimo. Allo stato attuale non è possibile contabilizzare il budget assunzionale determinato dal personale che vorrà optare per la c.d. quota 100 (D.L. 4/2019) nell'anno 2021/2022, in quanto trattasi di collocamento a riposo su base volontaria.

La provvisorietà della predetta quantificazione discende altresì dai recenti interventi normativi in materia di facoltà assunzionali delle Regioni, finalizzati ad accrescere le facoltà assunzionali degli enti che presentino un rapporto virtuoso fra spese complessive per il personale ed entrate correnti.

In particolare il DPCM 3 settembre 2019, finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto di un determinato valore soglia possono incrementare, progressivamente e fino al 25% nel 2024, la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti inferiore ai valori soglia.

Il predetto 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.

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 dello stesso continuano ad applicarsi le attuali limitazioni alla spesa di personale.

Il Piano viene quindi predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Al termine della relazione introduttiva il Presidente avvia la discussione.

.....*Omissis*.....

Al termine della discussione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente e con il voto consultivo favorevole del Direttore generale, all'unanimità,

D E L I B E R A

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

- di approvare il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 a copertura dei posti vacanti in organico dell'Agenzia, come da schema allegato al presente atto;
- di stabilire che la prima annualità prevista dal programma corrisponde al Piano assunzionale anno 2020, demandando ogni ulteriore adempimento circa la sua esecuzione al Direttore generale (all. 2);
- di avviare le procedure di reclutamento previste per il biennio 2021 e 2022 a seguito di verifica, nel piano annuale corrispondente, del parametro di legge citato in premessa;
- di demandare al Direttore generale ogni altro atto successivo e consequenziale alla presente deliberazione.

Il Segretario del Consiglio

Dott. Gavino Nuzzo

Il Presidente

Dott. Alessandro Cataldo