



ADISU PUGLIA

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta in data: 17/02/2021

Atto n. 4

Oggetto: Approvazione Programma triennale del fabbisogno di personale 2021/2023. Piano assunzionale anno 2021.

L'anno **duemilaventuno** il giorno **diciassette** 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 14 gennaio 2021, n. 2, recante “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021*” e al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 gennaio 2021, recante “*Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19*”.

CATALDO ALESSANDRO	P	LOPORCARO ROBERTO	P
BAIANO ANTONIETTA	P	MIRABELLI DAVIDE	P
BINETTI MARIO	A	MONTAGNANI MONICA	P
BOFFETTI ENRICO	P	PINTO MARTINO	P
CATALDO MARCO	P	SCHENA ROSAMARTINA	P
DURANTE PATRIZIA	P	TARZIA ANTONELLO	A
FIorentino VINCENZO	P	ZARRELLA DAVIDE	P
FOCHI NICOLA PIO	P	ZEZZA CLAUDIA	P
FORTE MARIA	P		
FRANCAVILLA CLEMENTE	P		
GIGANTI ANNA MARIA TERESA	A		
GIOFFREDI GIUSEPPE	P		
GRASSO GABRIELE	P		

PRESENTI: N. 18 ASSENTI: N. 03

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 del settore 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.

La normativa ordinaria sulla determinazione della capacità assunzionale delle pubbliche amministrazioni 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".

La predetta norma contiene disposizioni sulle modalità di calcolo della capacità assunzionale direttamente applicabili alle Regioni e agli Enti locali, allo scopo specifico di fronteggiare le difficoltà organizzative derivanti dall'entrata in vigore del cosiddetto istituto di "Quota 100", che ha comportato l'ulteriore riduzione di risorse umane 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, nel seguente modo:

- 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 introdotta una disposizione transitoria attraverso la 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.

Il Presidente prosegue la relazione, illustrando ai presenti la tabella contenente lo stato di attuazione del Programma del fabbisogno del personale relativo al triennio 2019/2021 – Piano assunzionale 2019 (atto n. 24 del 27/05/2019) e Programma fabbisogno del personale triennio 2020/2022 – Piano assunzionale anno 2020 (atto n. 15 del 29/04/2020).

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2019		
PROFILO	UNITÀ	STATO DI ATTUAZIONE
Dirigenti	2	(concorso in fase di espletamento)
Cat. D	10	(n. 4 assunti per mobilità, n. 4 concorso in espletamento, n. 2 progress. verticale – espletate)
Cat. C	9	(n. 2 assunti per mobilità e n. 7 concorso in fase di espletamento)
Cat. B	2	(n. 1 assunto per mobilità e n. 1 selezione espletata attraverso il CPI Lecce)
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2020		
PROFILO	UNITÀ	STATO DI ATTUAZIONE
Dirigenti	/	/
Cat. D	4	(n. 1 profilo amministrativo, n. 1 profilo contabile, n. 1 profilo informatico n. 1 progress. verticale in corso)
Cat. C	7	(n. 1 profilo geometra – assunto per scorrimento graduatoria, n. 1 profilo informatico, n. 5 profilo amministrativo)

Cat. B	1	n. 1 autista selezione avviata attraverso il CPI di Bari
--------	---	--

La mancata conclusione di tutte le procedure di reclutamento relative al Piano assunzionale 2019 e, conseguentemente, di quelle programmate nel Piano assunzionale anno 2020, derivano dai provvedimenti normativi succedutisi nell'anno 2020 che, a causa dell'emergenza epidemiologica in corso da Covi19, hanno determinato la sospensione di tutte le procedure concorsuali.

In merito al Piano assunzionale anno 2020, il Presidente comunica che per l'unità di cat. D – profilo informatico è stata espletata la procedura di reclutamento mediante scorrimento di graduatoria di idonei di altra amministrazione, con la successiva rinuncia del candidato individuato. Pertanto, la somma è da considerarsi un resto assunzione da recuperare nel budget di spesa per l'anno 2021.

Terminata l'illustrazione sullo stato di attuazione della programmazione precedente, si passa ad esaminare la determinazione del budget assunzionale per il triennio 2021/2023.

Il Presidente prosegue, illustrando ai presenti che i resti della capacità assunzionale inutilizzata e contabilizzata nel Budget assunzionale anno 2020, al netto delle procedure di reclutamento in corso di definizione, ammontano ad € 30.256,30. Tale importo è ricavato dal budget assunzionale anno 2020 quantificato in € 276.006,97, detratta la spesa di € 245.750,67 relativa alle assunzioni effettuate o in fase di definizione.

Al fine di determinare il budget assunzionale per il triennio 2021/2023, 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 2020, consente di totalizzare un budget assunzionale per il triennio 2021/2023 pari ad € 452.787,17, di cui € 317.280,32 da utilizzare nella pianificazione per l'anno 2021, riveniente dai resti assunzionali dell'anno 2020 e dalle cessazioni di personale anno corrente, ed € 135.506,85 da utilizzare quale budget assunzionale anno 2023 in previsione delle cessazioni del personale per collocamento a riposo per anzianità/vecchiaia nell'anno 2022 (all. 1).

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, pertanto, il budget assunzionale anno 2022 è determinato esclusivamente dai resti del budget quantificato per l'anno 2021 pari ad € 3.845,81.

Il Presidente prosegue la relazione, facendo 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.

In particolare il Decreto dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, le Regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto di un determinato valore soglia, determinato dal rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, possono incrementare, progressivamente e fino al 9,5%, 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 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, si fa presente che la spesa prevista dal Piano assunzionale dell'Agenzia rientra nei limiti, risultante nell'ultimo rendiconto approvato e consente di non superare il valore soglia del 9,5% del rapporto della spesa complessiva del personale rispetto alle entrate correnti (come definite dall'art. 2 del DPCM), assicurando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio.

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,

DELIBERA

1. di approvare il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 a copertura dei posti vacanti in organico dell'Agenzia, come da schema allegato al presente atto (all.1);
2. di stabilire che la prima annualità prevista dal programma corrisponde al Piano assunzionale anno 2021, demandando ogni ulteriore adempimento circa la sua esecuzione al Direttore generale (all.2);

3. di avviare le procedure di reclutamento previste per il biennio 2022 e 2023 a seguito di verifica, nel piano annuale corrispondente, del parametro di legge citato in premessa;
4. di demandare al Direttore generale ogni altro atto successivo e consequenziale.

Il Segretario del Consiglio

Dott. Gavino Nuzzo

Il Presidente

Dott. Alessandro Cataldo