

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 15 maggio 2019, n. 886

Articolo 6, comma 2, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Piano dei fabbisogni triennale 2019-2021. Approvazione piano assunzionale anno 2019.

Il Vicepresidente con delega al Personale ed Organizzazione, dott. Antonio NUNZIANTE, sulla base dell'istruttoria espletata dall'Alta Professionalità "Organizzazione" e dall'Alta Professionalità "Spesa del personale", ciascuna secondo competenza, confermata dal dirigente della Sezione Personale e Organizzazione riferisce quanto segue.

Il Piano Triennale del Fabbisogni 2019-2021

Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (dichiarazione di non eccedenza del personale anche dirigenziale e di condizione di non sovrannumero rispetto ai posti previsti in dotazione organica) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Il suddetto obbligo, sulla base delle dichiarazioni prodotte dai Direttori di Dipartimento/Strutture Autonome e dal Segretario Generale del Consiglio regionale, è stato adempiuto dalla Giunta regionale con deliberazione 15 maggio 2019, n. 885.

Con le medesime dichiarazioni, i Direttori di Dipartimento/Strutture Autonome e il Segretario Generale del Consiglio regionale hanno anche rappresentato i fabbisogni professionali di personale anche in considerazione della costante cessazione dal servizio dei dipendenti, avvenuta negli anni e non sostituiti a causa dei vari vincoli alle assunzioni disposti dalle leggi finanziarie statali.

In ragione quindi del parziale turn over del personale avvenuto negli anni precedenti cui si aggiungono nel corso del triennio 2019-2021 le cessazioni anticipate per effetto delle recenti disposizioni in materia previdenziale (ed. quota 100) il numero del personale in servizio è destinato a ridursi ulteriormente.

E' necessario quindi pianificare il reclutamento di nuovo personale che, in coerenza con il Piano della Performance, ricevano in consegna le esperienze della "generazione uscente" dei dipendenti, assicurino il turnover e soddisfino, ove necessario, esigenze di professionalità adeguate agli obiettivi strategici che si intendono perseguire.

Al fine di valutare la miglior organizzazione possibile, in relazione al nuovo modello organizzativo (ed MAIA), l'IPRES ha avviato un'analisi capillare di processi e procedure di competenza delle strutture della Giunta regionale che ben si allinea, nella prospettiva, alle direttive rivenienti dal decreto 8 maggio 2018 della Funzione Pubblica, come prefigurato dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001.

Il precitato decreto ha completamente riformulato le procedure per la predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni che deve risultare più coerente con le necessità professionali (in particolare quelle infungibili) rivenienti dall'analisi dei processi e delle procedure in capo alle Pubbliche Amministrazioni.

Di contro, sulla base di uno studio riportato nel "Rapporto Finale" del Dipartimento Funzione Pubblica, in sinergia con l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.), si rileva che le amministrazioni pubbliche italiane hanno conseguito il primato della popolazione lavorativa più anziana dell'OCSE tanto da suggerire un turnover completo per recuperare un valore di equilibrio e, dunque, di fabbisogno standard.

Le nuove capacità assunzionali, alla luce di quanto previsto dall'articolo 14/bis del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, sono costituite dalle cessazioni del 2018, da quelle effettive del 2019, nonché dalle capacità assunzionali non utilizzate dell'ultimo quinquennio.

La vigente dotazione organica della Regione Puglia è stata approvata con deliberazione della Giunta regionale 28 giugno 2018, n. 1165 ed è costituita sulla base della spesa del contingente di personale in servizio e da quella riveniente dalle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, ivi compreso il rispetto dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Dall'analisi dei fabbisogni rappresentati dai Direttori di Dipartimento/Strutture autonome e dal Segretario Generale del Consiglio regionale emerge con evidenza la richiesta di dirigenti, di personale di categoria D

(funzionari amministrativi e tecnici), di categoria C e B anche per colmare il divario esistente tra la dotazione organica e il contingente effettivo del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Dalla deliberazione della Giunta regionale 15 maggio 2019, n. 885 di dichiarazione di non eccedenza 2019, si evince che al 31 dicembre 2018 la "scopertura" dei posti in organico era la seguente:

Categorie/dirigenza [col.1]	Posti in dotazione organica vigente	Posti vacanti in dotazione organica al 31.12.2018
A	112	20
B	937	101
C	1057	167
D	1578	352
Dirigenza	168	62
Totale	3.852	702

A seguito delle assunzioni programmate derivanti dal Piano Triennale dei fabbisogni 2018-2020 e già concretizzatesi nel corso dell'anno 2019 ne deriva il seguente prospetto delle posizioni vacanti in dotazione organica alla data odierna;

Categorie/dirigenza [col.1]	Posti in dotazione organica vigente	Posti vacanti in dotazione	Costi compresi oneri a carico ente €
A	112	20	513.768,40
B	937	100	2.710.137,00
C	1057	163	4.964.402,98
D	1578	333	11.004.357,96
Dirigenza	168	57	3.363.780,90
Totale	3.852	673	22.556.417,24

La capacità assunzionale utilizzabile per il Piano 2019 è così determinata:

- l'ammontare della spesa derivante dalle cessazioni avvenute nel 2018 è pari ad euro 8.518.600,88 per quanto attiene il personale del comparto ed euro 649.150,68 per quanto attiene la dirigenza (comprensivi degli oneri e IRAP carico ente).
- l'ammontare della spesa derivante dalle cessazioni attese nel 2019, ai sensi dell'articolo 14/bis della legge 28 marzo 2019, n. 26, è pari ad euro 4.428.424,85 per il personale del comparto ed euro 177.041,10 per la dirigenza (comprensivi degli oneri e IRAP carico ente). Ovviamente le risorse del 2019, in relazione all'eventuale accesso di ulteriori dipendenti alle misure di cui alla cd. quota 100 ed a cessazioni rivenienti da specifiche disposizioni, sono suscettibili di incrementi.

L'ammontare complessivo disponibile per il piano assunzionale 2019 del personale del comparto è pari quindi ad euro 12.990.571,21 che comprende anche l'importo di euro 43.545,48 derivante dalle economie dell'anno 2018 relativamente alle risorse destinate alle progressioni verticali del personale di comparto.

L'ammontare complessivo disponibile per il piano assunzionale 2019 della dirigenza è invece pari ad euro 826.191,78.

Le modalità procedurali da porre in essere per effettuare le assunzioni prevedono innanzitutto la predisposizione del Piano Assunzionale annuale conseguente al Piano dei fabbisogni triennale, quindi il possesso di una serie di requisiti che devono essere verificati, ciascuno secondo le scadenze derivanti dalle normative vigenti, quali:

- 1) rispetto delle disposizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) come integrato dall'articolo 3, comma 5 bis, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con legge 11 agosto 2014, n. 114 che impone il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (triennio 2011-2013);
- 2) certificazione del raggiungimento del pareggio di bilancio - esercizio finanziario 2018;
- 3) comunicazione alla banca dati Amministrazione pubblica (BDAP) del Ministero dell'Economia e delle Finanze dei dati contabili relativi al Bilancio preventivo 2019 e Conto consuntivo dell'esercizio finanziario 2018;
- 4) dichiarazione di non eccedenza del personale alla data del 31 dicembre 2018;
- 5) copertura dei posti nei limiti di spesa della Dotazione Organica dell'Ente;
- 6) adozione del Piano delle Azioni Positive;
- 7) adozione del Piano della Performance.

Considerato che la predisposizione del Piano di fabbisogno triennale di personale, secondo la rivisitazione dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e del Decreto 8 maggio 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha superato il concetto "tradizionale" di dotazione organica, per effetto del quale il Piano Triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità, Il Vicepresidente della Giunta, con delega al personale, tenuto altresì conto di quanto dichiarato dai fabbisogni espressi dai Direttori di Dipartimento/Strutture autonome e dal Segretario Generale del Consiglio regionale, propone nel corso del triennio 2019-2021 il reclutamento delle risorse sotto elencate:

Piano Assunzionale 2019

TIPOLOGIA	NUMERO
CATEGORIA B Assunzioni ex legge 113/1985	6
CATEGORIA B prioritariamente con l'utilizzo della graduatoria finale di cui alla AD del direttore del competente Dipartimento n. 31 del 29 dicembre 2017	25
CATEGORIA C mediante Concorso Pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	16
CATEGORIA C procedura concorsuale riservata art. 20 co.2 d.lgs. n. 75/2017	12
CATEGORIA C progressioni verticali da categoria B a C - art. 22 co.15 del d.lgs. n. 75/2017	7
CATEGORIA D utilizzo graduatorie Ripam previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	257
CATEGORIA D procedura concorsuale riservata art. 20 co.2 d.lgs. n. 75/2017	15
PROGRESSIONI VERTICALI DA C A D (art.22 comma 15 del D. Lgs. n.75/2017)	63
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO mediante Concorso Pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	14
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO= ex art.19 comma 6 D.lgs.165/2001 con fondi vincolati	1

Le sopradette assunzioni comporterebbero una spesa pari ad euro **12.976.568,77** per il personale di comparto ed euro **826.191,78** per i dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato cui si aggiunge l'importo di euro 59.013,70 per il dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato a valere su fondi vincolati.

Piano 2020

TIPOLOGIA	NUMERO
CATEGORIA B mediante Concorso Pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	128

CATEGORIA C mediante Concorso Pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	91
PROGRESSIONI VERTICALI DA B a C (art.22 comma 15 del D. Lgs. n.75/2017)	18

PIANO 2021

TIPOLOGIA	NUMERO
CATEGORIA D mediante Concorso Pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	150

Al fine di misurare la spesa per le assunzioni a tempo indeterminato che possono essere effettuate a valere sul Piano Assunzionale 2019, si propone il quadro sinottico sottostante:

Utilizzo delle capacità assunzionali 2019 – personale di comparto			
Categorie	Num.	Costo annuo + oneri	Costo totale
CATEGORIA B Assunzioni ex legge 113/1985	6	27.101,37	162.608,22
CATEGORIA B prioritariamente con l'utilizzo della graduatoria finale di cui alla AD del direttore del competente Dipartimento n. 31 del 29 dicembre 2017	25	27.101,37	677.534,25
CATEGORIA C mediante Concorso Pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	16	30.456,46	487.303,36
CATEGORIA C procedura concorsuale riservata art. 20 co.2 d.lgs. n. 75/2017	12	30.456,46	365.477,52
CATEGORIA C progressioni verticali da categoria B a C – art. 22 co.15 del d.lgs. n. 75/2017	7	30.456,46	213.195,22
CATEGORIA D utilizzo graduatorie Ripam previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	257	33.046,12	8.492.852,84
CATEGORIA D procedura concorsuale riservata art. 20 co.2 d.lgs. n. 75/2017	15	33.046,12	495.691,8
PROGRESSIONI VERTICALI DA C A D (art.22 comma 15 del D. Lgs. n.75/2017)	63	33.046,12	2.081.905,56
			12.976.568,77

Utilizzo delle capacità assunzionali 2019 – dirigenza a tempo indeterminato			
Dirigenza	Num	Costo annuo + oneri	Costo totale
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO mediante Concorso Pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente	14	59.013,70	826.191,8

Utilizzo delle capacità assunzionali 2019 – dirigenza a tempo determinato			
Dirigenza	Num	Costo annuo + oneri	Costo totale
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO= ex art.19 comma 6 D.lgs.165/2001 con fondi vincolati	1	59.013,70	59.013,70

Da quanto si evince dai suddetti prospetti è evidente che i margini di capacità assunzionale sopra illustrati contengono ampiamente la spesa per le assunzioni programmate per l'anno 2019.

Il Vicepresidente con delega al personale proponente, sulla base di quanto fino a qui riportato e dalle risultanze istruttorie riportate in narrativa, propone alla Giunta l'adozione del presente Piano Triennale del Fabbisogno 2019-2021 e il correlato Piano assunzionale annuale 2019, dando atto che lo stesso potrà subire modificazioni in relazione alla definizione di tutte le effettive cessazioni del 2019.

COPERTURA FINANZIARIA

“La spesa programmata riveniente dalla presente deliberazione trova copertura sugli appositi capitoli del Bilancio per l'Esercizio finanziario 2019 e pluriennale 2019-2021.”

Il Vice Presidente relatore, delegato al personale e all'organizzazione, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'articolo 4, comma 4, lettera d), della legge regionale n. 7/97.

LA GIUNTA

Udita la relazione del Vicepresidente con delega al Personale e organizzazione;
Vista la sottoscrizione posta in calce al presente provvedimento dai responsabili delle competenti Alte Professionalità e dal dirigente della Sezione Personale e Organizzazione;
A voti unanimi espressi ai sensi di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate di:

1. condividere e approvare la proposta del Vicepresidente della Giunta regionale con delega al Personale e Organizzazione e approvare il Piano Triennale dei fabbisogni 2019 - 2021 e il Piano Assunzionale 2019 proposti, sinteticamente riportati nei seguenti termini:
 - a) dare mandato al dirigente della Sezione Personale e Organizzazione di effettuare, entro l'anno 2019, le assunzioni a tempo indeterminato di:
 - ✓ 6 unità di categoria B Assunzioni ex legge n. 113/1985;
 - ✓ 25 unità di categoria B con l'utilizzo della graduatoria finale di cui all'atto dirigenziale del direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione 29 dicembre 2017, n. 31;
 - ✓ 16 unità di categoria C mediante concorso pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente;
 - ✓ 12 unità di categoria C mediante procedura concorsuale riservata articolo 20, comma 2, decreto legislativo n. 75/2017;
 - ✓ 7 unità di categoria C mediante progressioni verticali da categoria B a C articolo 22, comma 15, decreto legislativo n. 75/2017 (di cui n. 4 pianificate nel piano assunzionale 2018);
 - ✓ 257 unità di categoria D mediante utilizzo graduatorie RIPAM previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente;
 - ✓ 15 unità di categoria D mediante procedura concorsuale riservata articolo 20, comma 2, decreto legislativo n. 75/2017;
 - ✓ 63 unità di categoria D mediante progressioni verticali da categoria C a D articolo 22, comma 15, decreto legislativo n. 75/2017 (di cui n. 12 pianificate nel piano assunzionale 2018);
 - ✓ 14 unità dirigenziali a tempo indeterminato mediante concorso pubblico previo espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente;
 - ✓ 1 unità di dirigenziale a tempo determinato ex articolo 19, comma 6, decreto legislativo n. 165/2001 con fondi vincolati.

- b) dare atto che il Piano assunzionale 2019 potrà essere modificato a seguito di ulteriori possibili cessazioni che si concretizzeranno fino al 31 dicembre 2019.
- c) notificare il presente atto, a cura della Sezione Personale e Organizzazione, al collegio dei Revisori dei Conti, per quanto previsto dall'articolo 6-bis, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- d) pubblicare il presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale della Regione Puglia

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
SILVIA PIEMONTE

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
MICHELE EMILIANO