

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 1 settembre 2021, n. 1427

AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO - PUGLIA (A.R.P.A.L.- PUGLIA), ISTITUITA CON LEGGE REGIONALE 29 GIUGNO 2018, N. 29 DDG N. 33/2021 AVENTE AD OGGETTO: "ART.6, COMMA 2, D.LGS. N. 165/2001. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023", PRESA D'ATTO.

L'Assessore al Lavoro e alla Formazione Professionale, Prof. Sebastiano Leo, sulla base dell'istruttoria espletata dal Dirigente del Servizio Rete Regionale dei Servizi per il Lavoro — dott.ssa Francesca Arbore - e confermata dal Dirigente della Sezione Politiche e Mercato del Lavoro, dott.ssa Luisa Anna Fiore e dal Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione, avv. Silvia Pellegrini, riferisce quanto segue:

Premesso che

- la Legge 7 aprile 2014 n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e sulle fusioni di comuni", identifica all'art. 1, comma 85, le funzioni fondamentali delle province, al comma 86 le ulteriori funzioni fondamentali delle province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, e al comma 44 le ulteriori funzioni fondamentali delle città metropolitane;
- l'articolo 1, comma 89, della medesima legge dispone che "lo Stato e le Regioni, secondo le rispettive competenze, attribuiscono le funzioni provinciali diverse da quelle di cui al comma 85". In tale ultima categoria ricadono le funzioni e i compiti in materia di servizi per l'impiego, con riferimento ai quali l'Accordo tra il Governo e le Regioni, raggiunto in data 11 settembre 2014, in attuazione dell'art. 1, comma 91 della citata legge 56/2014, ha sospeso l'adozione i provvedimenti di riordino fino al momento dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, introdotta dal disegno di legge approvato con l'approvazione della legge 183/2014;
- la Legge 10 dicembre 2014, n. 183 prevede, all'articolo 1, comma 3, il mantenimento in capo alle Regioni e alle Province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;
con la L.R. n.29 del 29/06/2018 ad oggetto "*Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato*" sono stati disciplinate le funzioni e i compiti conferiti alla Regione in materia di servizi per il lavoro in attuazione della legge 7 aprile 2014 n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni) e nel rispetto degli indirizzi generali di cui all'art. 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183);
- l'art. 7 della suddetta legge regionale prevede l'istituzione dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - Puglia (A.R.P.A.L. - Puglia), quale ente tecnico-operativo e strumentale dotato di personalità giuridica e che opera a supporto della Regione nell'ambito delle competenze in materia di politiche attive per lavoro;
- l'art. 9 co.1 della suddetta legge individua gli organi dell'ARPAL nel Direttore Generale e nel Revisore unico;
- con Deliberazione della Giunta Regionale n. 91 del 22.01.2019, è stato approvato lo Statuto dell'Agenzia Regionale delle Politiche Attive per il Lavoro – Puglia (A.R.P.A.L. - Puglia);
- l'art. 6 commi 2 e 3 D.Lgs. 165/2001 secondo cui: "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. 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.

- l'art.1 comma 2 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001 il quale precisa che: "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300";

Dato atto che:

- l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro - Puglia (A.R.P.A.L. – Puglia) quale Ente Pubblico non economico è tenuto ad adottare il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, ai sensi dell'art.6, comma 2, del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 4 comma 2 lett. f) dello Statuto della medesima Agenzia;

Visto che

- l'art. 4 comma 2 lett. f) dello Statuto di ARPAL – Puglia attribuisce al Direttore generale di ARPAL – Puglia il compito di presentare la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale, indicante la consistenza della dotazione organica, il numero, l'inquadramento e le mansioni del personale da reclutare; le tipologie dei rapporti da instaurare; le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- con DGR n. 2070 del 15 dicembre 2020, la G.R. ha nominato il Direttore Generale dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – Puglia (A.R.P.A.L. – Puglia) istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29, il Dott. Massimo Cassano;

Preso atto

- con nota PEC del 28 luglio 2021, asseverata al prot. 7594 del 29/07/2021 di questa Sezione, l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro A.R.P.A.L Puglia ha trasmesso il Decreto del Direttore Generale n. 33 del 27/07/2021 avente ad oggetto: "Art. 6, comma 2, D.Lgs. 165/2001 — Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021 —2023";

Richiamate

- la precedente Deliberazione G.R. n. 766 del 26 maggio 2020 avente ad oggetto: "Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L. - PUGLIA), istituita con Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29 DCS n. 57/2019 ad oggetto: "Approvazione nuova dotazione organica complessiva. DCS n. 24/2020 ad oggetto: "Art. 6, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022". Presa d'atto e determinazioni conseguenti";

- la precedente Deliberazione G.R. n. 912 del 16 giugno 2021 avente ad oggetto: "Introduzione del Reddito di Cittadinanza in attuazione dell'art.1 commi 255 e 258 L. 145 del 30.12.2018 e art. 12 L. 26 del 28 marzo 2019. DCS A.R.P.A.L. Puglia n. 71 del 26.11.2020. Approvazione del terzo aggiornamento del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro 2019/2021 di cui alle DD.GG.RR. n. 2232/19, n. 889/2020, 1945/2020";

Preso Atto:

- che le assunzioni destinate al potenziamento dei Centri Territoriali dell'Impiego, le stesse rientrano nell'ambito delle autorizzazioni in deroga ai limiti assunzionali vigenti di cui alla L. n. 145/2018 art.1 comma 258, all'art. 12 L. 26/2019 e al successivo DM 74/2019, sono effettuate dall' A.R.P.A.L. Puglia in virtù delle funzioni ad essa delegate;

Visto

- il parere favorevole del Revisore Unico reso con verbale del 27 luglio 2021 al Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, il quale reitera le seguenti raccomandazioni:
 - a. *"nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 ed all'atto delle assunzioni, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio";*
 - b. *"nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 ed all'atto delle procedure di reclutamento per le assunzioni presso i Centri per l'Impiego, si provveda in costanza di copertura finanziaria";*

Vista, altresì

la nota prot. n. 2137 del 01/09/2021 della competente Sezione Raccordo al Sistema Regionale che ribadisce l'applicabilità all'A.R.P.A.L. Puglia delle disposizioni di cui all'art. 9 co. 36 del D.L. 78/2010 convertito con L. n. 122 del 30/07/2010 concernente i limiti assunzionali che rimarca le osservazioni formulate dal Revisore Unico nel succitato parere in relazione alla necessità che le assunzioni avvengano in presenza di copertura finanziaria, nonché nel rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale.

Preso atto di quanto sopra, si sottopone all'attenzione della Giunta Regionale la proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del lavoro – Puglia (A.R.P.A.L. - PUGLIA) adottata con Decreto del Direttore Generale n.33/2021 (all. "A"), ai sensi dell'art.6, comma2, del D.Lgs 165/2001 e art. 4 comma 2 lett. f) dello Statuto della medesima Agenzia per la conseguente presa d'atto *"essendo stato il medesimo Piano deliberato a dotazione organica invariata ed entro i limiti delle risorse e degli spazi già autorizzati"*.

Verifica ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento(UE) 2016/679**Garanzie di riservatezza**

La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all'Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla legge 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela della riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal D.Lgs. 196/2003 ss.mm.ii., ed ai sensi del vigente Regolamento regionale 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, in quanto applicabile. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari

ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE.

COPERTURA FINANZIARIA ai sensi del D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.

La presente deliberazione non comporta implicazioni dirette di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere diretto a carico del bilancio regionale.

L'Assessore alla Formazione e Lavoro – Politiche per il lavoro, Diritto allo studio, Scuola, Università, Formazione professionale, Prof. Sebastiano Leo, sulla base delle risultanze istruttorie come sopra illustrate, ai sensi della L.R. Puglia n. 7/1997, art. 4 comma 4, lett. g), propone alla Giunta:

1. di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
2. di prendere atto del nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021/2023 approvato con Decreto del Direttore Generale n. 33 del 27/07/2021 dell'A.R.P.A.L. – Puglia, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale ("Allegato A"), a modifica del precedente, approvato dalla G.R. con DGR n. 766 del 26 maggio 2020;
3. di dare atto che, ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. n. 29/2018, il Decreto del Direttore Generale n. 33 del 27/07/2021 (allegato "A") è corredato del parere favorevole del Revisore Unico, come in premessa richiamato;
4. di disporre l'invio del presente provvedimento all'Agenzia Regionale per le Politiche Attive per il Lavoro – Puglia per i consequenziali adempimenti di competenza;
5. di pubblicare il presente provvedimento sul BURP in versione integrale.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio a loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'Atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie.

Il Dirigente del Servizio "Rete Regionale dei Servizi per il Lavoro"

dott.ssa Francesca Arbore

Il Dirigente della Sezione "Politiche e Mercato del Lavoro"

dott.ssa Luisa Anna Fiore

Il sottoscritto Direttore di Dipartimento ai sensi dell'art. 18, comma 1 del Decreto del Presidente della Giunta Regionale 31 luglio 2015, n. 443 e ss.mm.ii., NON RAVVISA la necessità di esprimere osservazioni sulla proposta di delibera.

**Il Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro,
Istruzione e Formazione**

Avv. Silvia Pellegrini

L'Assessore proponente

Prof. Sebastiano Leo

LA GIUNTA

- udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore Formazione e Lavoro, Politiche per il Lavoro, Diritto allo studio, Scuola, Università, Formazione professionale, Prof. Sebastiano Leo;
- viste le sottoscrizioni poste in calce alla proposta di deliberazione;
- a voti unanimi espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
2. di prendere atto del nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021/2023 approvato con Decreto del Direttore Generale n. 33 del 27/07/2021 dell'A.R.P.A.L. – Puglia, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale ("Allegato A"), a modifica del precedente, approvato dalla G.R. con DGR n. 766 del 26 maggio 2020;
3. di dare atto che, ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. n. 29/2018, il Decreto del Direttore Generale n. 33 del 27/07/2021 (allegato "A") è corredato del parere favorevole del Revisore Unico, come in premessa richiamato;
4. di disporre l'invio del presente provvedimento all'Agenzia Regionale per le Politiche Attive per il Lavoro – Puglia per i consequenziali adempimenti di competenza;
5. di pubblicare il presente provvedimento sul BURP in versione integrale.

Il Segretario generale della Giunta

Dott. ROBERTO VENNERI

Il Presidente della Giunta

Avv. RAFFAELE PIEMONTESE

ALLEGATO A



**AGENZIA REGIONALE
PER LE POLITICHE
ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL-PUGLIA**

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

Il presente Decreto, ai sensi della DCS n.10/2019 è pubblicato in data odierna all'Albo online di questa Agenzia dove resterà affissa per quindici giorni lavorativi.

Codifica adempimenti L.R.15/08 (trasparenza)	
Ufficio istruttore	Direzione Generale – U.O. Affari Generali e Personale
Tipo materia	X Programmazione fabbisogno Personale
Privacy	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Pubblicazione integrale	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

Bari, 27/07/2021

N. 33 del 27/07/2021 del Registro Generale dei Decreti del Direttore Generale

Oggetto: Art. 6, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021 - 2023

Il giorno 27 luglio 2021, in Bari nella sede centrale dell'ARPAL Puglia

IL DIRETTORE GENERALE

sulla base dell'istruttoria espletata dal personale della Direzione Generale dell'Agenzia, Unità Operativa Affari Generali - Personale

VISTI

- la L.R. n.29 del 29 giugno 2018, avente ad oggetto "Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato" con la quale è stata istituita l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L.), quale ente tecnico-operativo e strumentale che opera a supporto della Regione nell'ambito delle competenze in materia di politiche attive per lavoro (art.7);

- il D.P.G.R. n. 1 del 8 gennaio 2019, con il quale si è provveduto alla proroga del commissariamento dell'Agenda Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L.), ed alla contestuale nomina del Commissario Straordinario nella persona del dott. Massimo Cassano, per la durata di 12 mesi;
- la D.G.R. n. 91 del 22 gennaio 2019, con la quale è stato approvato lo Statuto dell'Agenda Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L.);
- la D.G.R. n. 318 del 21 febbraio 2019, con la quale è stato approvato l'Atto di organizzazione dell' ARPAL Puglia, già adottato con propria determinazione del Commissario Straordinario n. 1 del 15 febbraio 2019;
- la D.G.R. n. 409 del 07.03.2019 a seguito della quale l'Agenda Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L.) esercita le proprie funzioni a far data dal 07.03.2019 ai sensi dell'art. 10, comma 7, della L. R. 29/2018;
- la DGR 2070 del 15/12/2020 con la quale è stato nominato il Direttore Generale dell'Agenda Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (A.R.P.A.L.);
- la Determinazione Dirigenziale n. 158 del 13.04.2021 relativa all'immissione in ruolo, presso l'ARPAL – Puglia, del dott. Giuseppe Pascali in qualità di Dirigente a tempo determinato della U.O. Bilancio e Ragioneria;
- il Decreto del Direttore Generale n. 19 del 05/05/2020 di "Attribuzione di incarichi ad interim e delega temporanea dei compiti e responsabilità afferenti all'U.O. Affari Generali – Contenzioso e Personale.", con il quale è stata attribuita, al dott. Giuseppe Pascali, la delega alla gestione giuridico-amministrativa e contabile del personale, di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 4 dell'Atto di Organizzazione approvato con DGR 318/2019, nello specifico per quanto riguarda la *pianificazione delle assunzioni e reclutamento del personale*;

VISTI, inoltre,

- l'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- vista la Circolare n. 11786 del 22/02/2011 del D.F.P. della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- il D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014; le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con DPCM 8 maggio 2018 (G.U. n.173/2018);
- l'art. 3, commi 8 e 9, della Legge n. 56 del 19/06/2019;

DATO ATTO che l'ARPAL Puglia, in quanto ente di nuova istituzione, soggiace alla disciplina speciale contenuta nell'art. 9, comma 36 del D.L. n. 78 del 31/05/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, ove si stabilisce che: "Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione

organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze”;

PREMESSO CHE

- con il provvedimento commissariale, n. 1/2019 è stata adottata la dotazione organica complessiva dell'ARPAL Puglia e l'atto di organizzazione degli uffici, approvati con D.G.R. n. 318/2019;
- con successiva DCS n. 4 del 26/02/2019 è stata adottata la proposta del primo Piano Annuale Fabbisogno del Personale dell'Agenzia, con esclusione del personale già in ruolo presso i CPI, approvato con D.G.R. n.420 del 07/03/2019;
- con il DCS n. 37 del 27/09/2019 è stata adottata la proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, a seguito dell'intervenuta Legge n. 26/2019 e del DM 74/2019, distinguendo, nel rispetto dei vincoli di bilancio la dotazione, la dotazione del personale assegnato alla Direzione Generale da quello in dotazione ai CPI e proveniente in primis dai ruoli della Regione Puglia ex art. 10 L.R. 29/2018 nonché a seguito della autorizzazione di nuove assunzioni derivante dal Piano di Rafforzamento di cui alla intervenuta normativa;
- con il D.M. n. 74 del 28/06/2019 è stato adottato il Piano straordinario 2019/2020 di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro che ha disposto il riparto delle risorse per consentirne l'effettiva attuazione, recepito con la successiva D.G.R. n. 1977/2019 e con la D.G.R. n. 2232/2019 che ha approvato il Piano attuativo regionale;
- con DCS n. 57/2019 è stata disposta l'integrazione del provvedimento commissariale n. 1/2019, già approvato con D.G.R. n. 318/2019, e rimodulata la consistenza generale della dotazione organica complessiva dell'ARPAL Puglia;
- con DCS n. 58/2019, sulla base delle risorse resesi medio tempore disponibili, sono state aggiornate le DD.CC.SS. nn. 4/2019 e 37/2019 e adottato il nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, limitatamente al personale della Direzione Generale in correlazione ai processi da gestire e al presidio delle attività propedeutiche alla procedure di potenziamento dei CPI;
- con DCS n. 59/2019 è stata, poi, integrata la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2019/2021 dell'ARPAL Puglia, prevedendo anche la copertura dei posti relativi al presidio delle attività dei Centri per l'Impiego, secondo quanto stabilito nel sopravvenuto Piano straordinario di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, utilizzando le risorse riconosciute alla Regione Puglia ai sensi dell'art. 2, lett. c), del D.M. n. 74/2019;
- con successiva D.C.S. n. 10 del 02/03/2020 è stato adottato il Bilancio di Previsione 2020, variato sulla base degli stanziamenti costituenti voci di entrata dell'ARPAL Puglia, risultanti dalle iscrizioni nel Bilancio regionale di cui alla L.R. N. 56/2019, approvato con D.G.R. n. 274/2020;
- con DCS n. 11 del 02/03/2020 è stato adottato il Piano assunzionale 2020, nel quale sono state riportate le elaborazioni sul computo della capacità assunzionale libera dell'Agenzia, sia la distinta capacità assunzionale eterodiretta dal D.M. n. 74/2019 in applicazione della disciplina derogatoria di cui all'art. 1, comma 258, della L. n. 145/2018 e all'art. 12 del D.L. n. 4 del 28/01/2019,



- convertito con modificazioni dalla Legge n. 26 del 30/03/2019;
- con DCS n. 22 dell'11/05/2020, è stato adottato il Bilancio pluriennale 2020/2022 che racchiude gli stanziamenti che consentono di programmare il fabbisogno del personale per il triennio;
 - con correlata DCS n. 24 dell'11/05/2020 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 e si afferma che, quanto alla copertura finanziaria, "la spesa programmata riveniente dalla presente deliberazione trova copertura parte in fondi esterni (POC al PON SPAO e PON Inclusione) e parte in fondi trasferiti ed iscritti nelle apposite voci di costo del Bilancio Annuale 2020 e pluriennale 2020-2022" adottato con DCS n. 22/2020;
 - con DCS n. 62 del 18/09/2020 è stata adottata la rimodulazione del Piano assunzionale 2020 a presidio delle attività dell'ARPAL Puglia – Direzione Generale, utilizzando gli spazi assunzionali e finanziari già autorizzati con precedenti proprie DCS n. 4/2019 – 11/2020 e 24/2020;
 - Con D.D. n. 1280 del 12 novembre 2020 la Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia ha impegnato la somma di € 1.266.987,32, di cui € 185.524,19 sul capitolo U1501026 " Trasferimenti ARPAL risorse derivanti dal personale ex CPI cessato anno 2018" del bilancio 2020 ed € 1.081.463,13 sul capitolo U1501027 "Trasferimenti ARPAL risorse derivanti dal personale ex CPI cessato anno 2019", affinché questa Agenzia provveda autonomamente alle assunzioni necessarie per la sostituzione dei predetti dipendenti.
 - con Decreto del D.G. n. 09 dell'11/02/2021, è stato adottato l'aggiornamento del Bilancio preventivo pluriennale 2021/2023 che racchiude gli stanziamenti che consentono di programmare il fabbisogno del personale per il triennio;
 - Con D.D. n. 167 del 12 febbraio 2021 la Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia ha impegnato la somma di € 1.556.421,14 sul capito U1501028 "Trasferimenti ARPAL risorse derivanti dal personale ex CPI cessato anno 2020" del bilancio 2021, affinché questa Agenzia provveda autonomamente alle assunzioni necessarie per la sostituzione dei predetti dipendenti.
 - con D.G.R. n. 912 del 16 giugno 2021 "Introduzione del Reddito di Cittadinanza in attuazione dell'art.1 commi 255 e 258 L. 145 del 30.12.2018 e art. 12 L. 26 del 28 marzo 2019. DCS A.R.P.A.L. Puglia n. 71 del 26.11.2020" è stato approvato il terzo aggiornamento del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro 2019/2021 di cui alle DD.GG.RR. n. 2232/19, n.889/2020, 1945/2020;

CONSIDERATO CHE

- con il presente provvedimento si provvede ad adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 attualizzato con le conclusioni del Ministero del Lavoro e della Regione Puglia per l'esercizio della funzione trasferita in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. n. 56/2014 e D.Lgs. n. 150/2015;
- il presente provvedimento è stato sottoposto al controllo del Revisore Unico che ha espresso parere favorevole in data 27/07/2021.



DATO ATTO CHE

- con D.G.R. n. 766/2020 è stata approvata, ai sensi dell'art. 12 L.R. 29/2019, la proposta di dotazione organica complessiva dell'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL – Puglia) come formulata con DCS n. 57/2019, unitamente alla connessa Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022, contenute nella DCS n. 24/2020 (...) ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 4, comma 2, lett. f) dello Statuto;
- non vi sono state nell'esercizio 2020 istanze di certificazione dei crediti ex art. 9, c. 3 - bis, D.L. n. 185/2008;
- nell'esercizio 2020 l'Agenzia ha regolarmente conseguito il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come stabilito dall'art. 1, comma 710, della Legge n. 208/2015;
- Il Bilancio di previsione 2021 ha regolarmente assolto agli obblighi di invio alla BDAP, previsti dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113 del 24/06/2016, convertito con modificazioni della L. n. 160 del 07/08/2016;
- Non viene valicato il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;
- Non esistono, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia, come già riportato nel monitoraggio di cui alla DCS n. 6 del 12/02/2020;
- L'individuazione dei profili professionali è proposta secondo le disposizioni di cui all'art.16, comma 1, lett.a-bis), del D.Lgs. n. 165/2001;
- La programmazione degli interventi e del Piano Annuale del Fabbisogno di Personale per le annualità 2020 – 2021 risulta avviato e correttamente finanziato entro il limite di cui all'art. 9, c.36, del D.L. n. 78 del 31/05/2010.
- Trattandosi di posti di prima dotazione organica creati in ente di nuova costituzione, resta fermo che nel costo di personale sono da comprendere, entro i limiti normativi e contrattuali previsti, le risorse destinate alla costituzione del fondo del salario accessorio, secondo il trattamento giuridico ed economico stabilito per il personale regionale in assegnazione;

CONSIDERATO CHE

- la Direzione Generale necessita con urgenza di unità di personale amministrativo e contabile, anche di profilo dirigenziale, per poter più agevolmente assicurare l'assolvimento degli adempimenti e l'adozione dei conseguenti provvedimenti anche in attuazione del Piano di Potenziamento del CPI di cui al già citato DM 74/2019;
- le programmate assunzioni a tempo indeterminato destinate a sopperire al fabbisogno della Direzione Generale e finanziato con risorse del bilancio autonomo regionale non sono state medio tempore effettuate per motivazioni legate all'intervenuta emergenza epidemiologica e conseguente fisiologica contrazione dell'attività amministrativa, oltre che per la concomitante necessità di avviare in via prioritaria le procedure di reclutamento del personale destinato ai CPI in attuazione del programmato potenziamento professionale;
- gli spazi assunzionali già autorizzati, a dotazione organica invariata, possono pertanto essere rimodulati alla luce delle esigenze legate all'espletamento dei concorsi già avviati e agli adempimenti necessari in attuazione del potenziamento professionale e infrastrutturale di cui al DM 74/2019;



RITENUTO, quindi, di dover adottare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

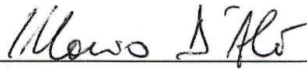
ATTESTAZIONE REGOLARITÀ TECNICO-AMMINISTRATIVA

Si attesta che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della vigente normativa nazionale e comunitaria e che il presente schema di decreto è conforme alle risultanze istruttorie.

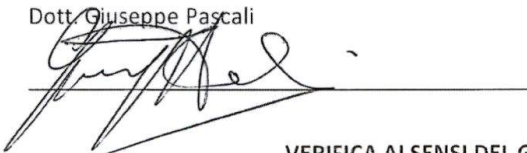
Si attesta che il procedimento istruttorio è stato sottoposto a verifica per la tutela dei dati personali secondo la normativa vigente e che è stato predisposto documento che deve essere utilizzato per la pubblicità legale.

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/90 e dell'art. 42 D.Lgs. n. 50/2016.

Il Funzionario Istruttore
Dott. Mario D'Alò



Il Dirigente proponente
Ad interim U.O. Affari Generali – Personale
Dott. Giuseppe Pascali



VERIFICA AI SENSI DEL GDPR 2016/679

Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto, salve le garanzie previste dalla legge n. 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal GDPR 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n.5/2006 per il trattamento dei dati. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione dei dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento a dati sensibili; qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione dell'atto, essi sono trasferiti in documenti separati, esplicitamente richiamati.

COPERTURA FINANZIARIA

Il presente Decreto, trova copertura finanziaria in fondi trasferiti ed iscritti nelle apposite voci di costo del bilancio di previsione 2021-2023 e successivi provvedimenti Dirigenziali.



Tanto sopra premesso, vista l'istruttoria espletata nonché la normativa statale e regionale vigente;

Ritenuto, di dover provvedere in merito

DECRETA

per le motivazioni indicate in premessa e qui integralmente richiamate:

- 1) di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023 dell'Arpal Puglia – Direzione Generale, riportato nell'Allegato A al presente provvedimento, del quale ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che le unità di personale da reclutare trovano conforme collocazione nella Dotazione organica dell'Agenzia, come rimodulata con DCS n. n. 57/2019 e approvata con D.G.R. n. 766/2020;
- 3) di prendere atto che, dalla ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, effettuata con DCS n. 6/2020, non sono emerse situazioni di personale in esubero per l'anno 2020;
- 4) di dare atto che la provvista relativa all'assunzione del personale indicato nel presente provvedimento trova copertura nelle apposite voci di costo del bilancio di previsione 2021-2023 e successivi provvedimenti Dirigenziali;
- 5) di dare atto che il presente provvedimento è stato inviato al Revisore Unico dei Conti che ha provveduto all'esame di competenza ed ha espresso parere favorevole;
- 6) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione adottati e/o approvati qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, ivi compresi i mutamenti del quadro finanziario, normativo o provvedimentale;
- 7) di trasmettere il presente Decreto:
 - alla Regione Puglia per conoscenza, non essendo il presente soggetto ad approvazione ex art. 12 L.29/2018 ed essendo deliberato a dotazione organica invariata ed entro i limiti delle risorse e degli spazi già autorizzati;
 - alle OO.SS. per informativa successiva;
- 8) di pubblicare il presente atto all'Albo pretorio e nelle apposite sezioni del sito istituzionale dell'ARPAL-Puglia ai sensi della normativa vigente.

Il Direttore Generale
(Dott. Massimo CASSANO)



Allegato A

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

ANNUALITA' 2021 - 2023



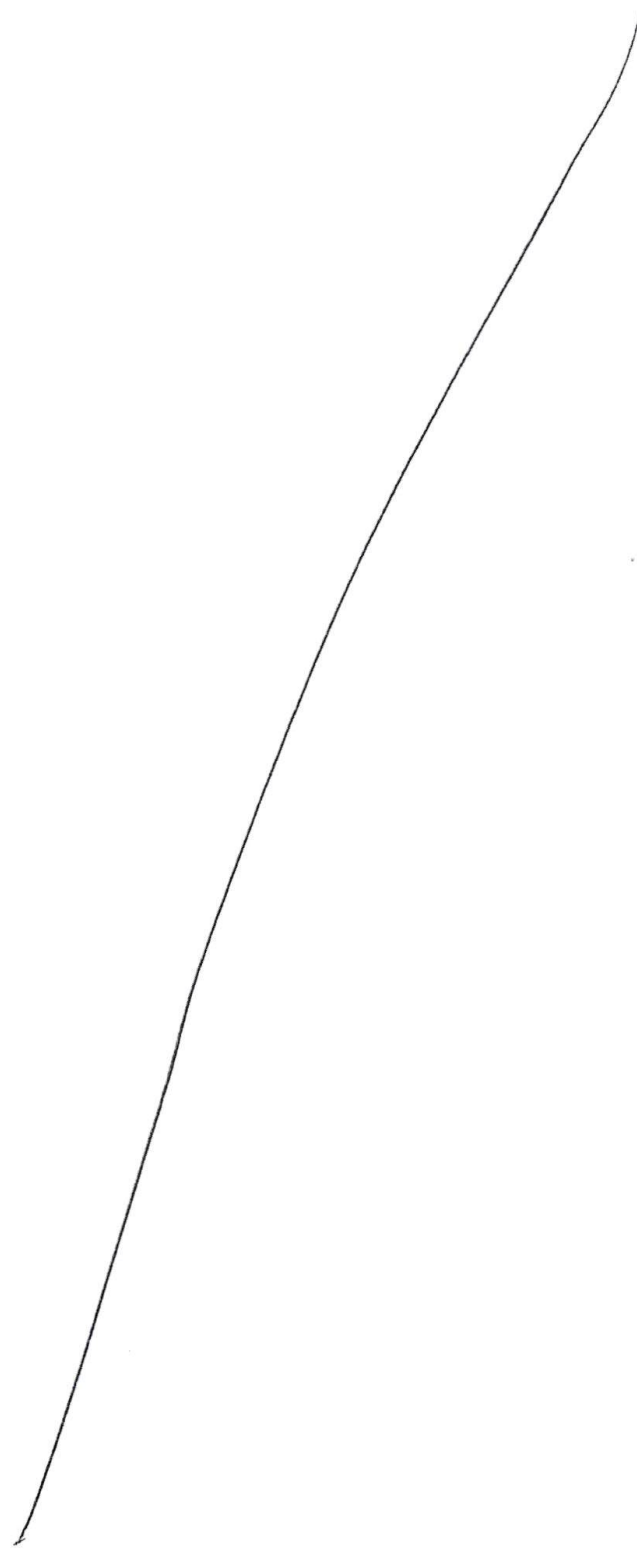
A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'SM', located in the bottom left corner of the page.



Sommario

1. Premessa	2
2. Quadro normativo	4
3. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale Arpal	4
4. Modello organizzativo ARPAL Puglia	5
5. Consistenza della attuale dotazione organica	5
6. Personale in organico	6
7. Fonti di bilancio 2021 - 2023	7
8. Piano del fabbisogno 2021 - 2023	9
8.1. Piano dei fabbisogni – personale di ruolo presso la sede Centrale della Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro	10
DIRETTORE GENERALE	10
DIRIGENTI U.O.	10
PERSONALE CATEGORIA LIVELLO D	12
PERSONALE CATEGORIA LIVELLO C	12
CONCLUSIONE	13
8.2. Piano dei fabbisogni – personale di ruolo presso le sedi territoriali della Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (Cpi e Coordinamenti)	13
DIRIGENTI	13
PERSONALE CATEGORIA D PRESSO LE SEDI TERRITORIALI	14
PERSONALE CATEGORIA C PRESSO LE SEDI TERRITORIALI	15
PERSONALE CATEGORIA B PRESSO LE SEDI TERRITORIALI	16
CONCLUSIONE	17
8.3. Piano dei fabbisogni – personale a tempo determinato presso le sedi territoriali della Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (Cpi e Coordinamenti)	17
PERSONALE CATEGORIA D PRESSO LA DIREZIONE GENERALE	17
PERSONALE CATEGORIA C PRESSO LA DIREZIONE GENERALE	18
PERSONALE CATEGORIA B3 PRESSO LA DIREZIONE GENERALE	19
CONCLUSIONE	19
8.4. Piano dei fabbisogni – illustrazione del piano di potenziamento	19





3 | Page

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a vertical stroke.



1. Premessa

L'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro in Puglia è stata istituita con legge regionale n. Legge Regionale 29 giugno 2018, n. 29 "Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato" in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni) e nel rispetto degli indirizzi generali di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nonché in attuazione delle norme di cui agli articoli 4 e 5 della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 28 (Disciplina in materia di contrasto al lavoro non regolare) e dell'articolo 8 della legge 29 ottobre 2016 n. 199 (Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo).

In particolare ARPAL, come previsto dall'art. 8 della L.R. n. 29/2018 ha il seguente ruolo:

- a. garantire il raccordo con l'ANPAL di cui all'articolo 4 del d.lgs. 150/2015;
- b. gestire il sistema informativo regionale del lavoro in raccordo con il sistema nazionale;
- c. proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi ai livelli essenziali delle prestazioni, di cui all'articolo 2 comma 1 del d.lgs. 150/2015;
- d. proporre alla Regione standard qualitativi aggiuntivi per l'accreditamento e le autorizzazioni regionali dei soggetti pubblici e privati e gestire il sistema regionale di accreditamento e autorizzazione ivi compresa la tenuta dell'albo dei soggetti accreditati e autorizzati, monitorando il mantenimento degli standard e dei requisiti definiti dalla disciplina di riferimento;
- e. attuare gli standard qualitativi regionali di cui alla lettera c), monitorarne gli scostamenti e intervenire al fine di garantire il raggiungimento dei risultati qualitativi attesi nei tempi previsti;
- f. proporre alla Regione gli ambiti territoriali ottimali per l'organizzazione dei servizi pubblici per il lavoro;
- g. governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro, ivi compresi la mediazione dei conflitti collettivi e gli esami congiunti previsti dalle norme in materia di gestione delle eccedenze di personale, coordinandone l'attività;
- h. proporre alla Regione le modalità di raccordo tra i soggetti pubblici e privati accreditati e realizzare la rete delle politiche attive del lavoro;
- i. organizzare, coordinare e valorizzare le sinergie riguardanti i servizi per il lavoro gestiti dai soggetti pubblici e privati accreditati;
- j. supportare la programmazione regionale tramite proposte per l'attuazione delle politiche del lavoro;
- k. dare attuazione a progetti attribuiti dalla Regione nell'ambito delle politiche attive per il lavoro;
- l. promuovere e attuare interventi in materia di politiche attive per il lavoro anche nei confronti dei lavoratori stranieri finanziati anche con risorse comunitarie;
- m. promuovere interventi che aumentino il numero di imprese disponibili a ospitare i giovani assunti con i contratti di apprendistato e, in generale, tesi a favorire la diffusione dell'istituto;
- n. attuare interventi integrati rivolti alle persone con disabilità e con fragilità e vulnerabilità in integrazione con i servizi sociali dei comuni e i dipartimenti di salute mentale delle aziende sanitarie locali;
- o. svolgere funzioni di supporto all'osservatorio del mercato del lavoro;
- p. curare il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni dei servizi per il lavoro;

- q. supportare la programmazione dell'offerta formativa con riferimento alle dinamiche del mercato del lavoro;
- r. redigere la relazione annuale dell'attività da presentare alla Giunta regionale.
- s. Compiti e attività gestionali ed esecutive ulteriori rispetto a quelle previste dalle leggi, purchè rientranti nelle attribuzioni regionali in materia di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, possono essere affidate all' ARPAL – Puglia con deliberazione della Giunta Regionale.
- t. Nel rispetto delle direttive europee e della normativa nazionale e regionale, l'ARPAL – Puglia promuove la personalizzazione dei servizi, l'approccio preventivo e universalistico e l'accessibilità generalizzata a tutte le categorie di interventi, con l'obiettivo di favorire la più ampia inclusione nel mondo del lavoro e di contrastare ogni forma di discriminazione.

Relativamente alla dotazione organica di ARPAL e in relazione a quanto previsto dalla stessa legge regionale all'art. 10 della stessa L.R. 29/2018, ARPAL si avvale, oltre che del personale delle Province, di personale trasferito, distaccato o comandato dalla Regione.

Nell'ambito del processo di potenziamento della propria struttura, l'ARPAL può dotarsi di personale assunto tramite pubblica selezione in possesso di specifiche e comprovate esperienze maturate nei servizi per il lavoro.

L'organico complessivo di personale dell'ARPAL è definito nella dotazione organica adottata ai sensi dell'articolo 9, lettera f), la quale è sottoposta all'approvazione della Giunta regionale, compatibilmente con la dotazione finanziaria assegnata dalla legge di bilancio vigente.

In attuazione dell'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017 n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020), il personale a tempo indeterminato della Città metropolitana di Bari e delle Province pugliesi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità 2015), in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente, è trasferito nei ruoli della Regione Puglia, con il contestuale vincolo dell'assegnazione in servizio presso l'ARPAL. Al predetto personale continuano ad applicarsi i contratti collettivi del comparto Regioni e Autonomie locali.

A decorrere dalla data del trasferimento del personale ad ARPAL, l'Agenzia medesima subentra nelle funzioni attribuite alle Province pugliesi e alla Città metropolitana di Bari nella materia dei servizi per l'impiego. Da tale data sono trasferite ad ARPAL le risorse finanziarie precedentemente attribuite dalla Regione Puglia alle Province pugliesi e alla Città metropolitana di Bari per la corresponsione del trattamento economico dei rispettivi dipendenti addetti ai centri per l'impiego.

Il personale transitato nei ruoli dell'ARPAL conserva il trattamento economico fondamentale e accessorio, ove più favorevole, limitatamente alle voci fisse e continuative corrisposte dall'amministrazione di provenienza al momento del trasferimento.

Nell'ipotesi di soppressione dell'ARPAL, il personale ivi trasferito sarà assorbito nei ruoli della Regione Puglia.

Fino alla data di effettivo esercizio delle funzioni da parte dell'ARPAL, da stabilirsi con deliberazione della Giunta regionale, le attività di gestione del personale sono assicurate dalle competenti strutture della Regione Puglia.

Il personale di cui alla legge regionale 21 dicembre 1998, n. 32 (Trasferimento all'Amministrazione Provinciale di Lecce del Centro di formazione professionale CNOS - Polivalente di Lecce) è trasferito alla Regione Puglia in apposito ruolo soprannumerario, mantiene il trattamento economico in godimento ed è di seguito assegnato all'ARPAL.

Il personale in servizio presso ARPAL è totalmente integrato nella Dotazione organica della Regione Puglia, adottata con D.G.R. n. 1165/2018, ed assegnato all'Agenzia con Determinazione della Sezione Personale n. 106/DIR/2019/308 del 20/03/2019. Con tale atto si è provveduto alla ricognizione e al trasferimento del personale dipendente delle Province già collocato fuori organico dalle stesse e gestito transitoriamente dalla Regione Puglia, andando a costituire la dotazione organica di Arpal. Pertanto, in fase di prima applicazione, la dotazione dell'Agenzia è rappresentata dall'insieme delle risorse umane addette alle funzioni trasferite in Arpal provenienti dalle province.

2. Quadro normativo

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è previsto dall'articolo 6, comma 2, del Dlgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente.

Le amministrazioni, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, indicano, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 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 proprio potenziale limite finanziario massimo garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

La copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del Dlgs. n. 165/2001 le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale.

Il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, ha approvato le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto delle stesse è stato redatto il presente Piano triennale dei fabbisogni 2021 – 2023.

3. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale Arpal

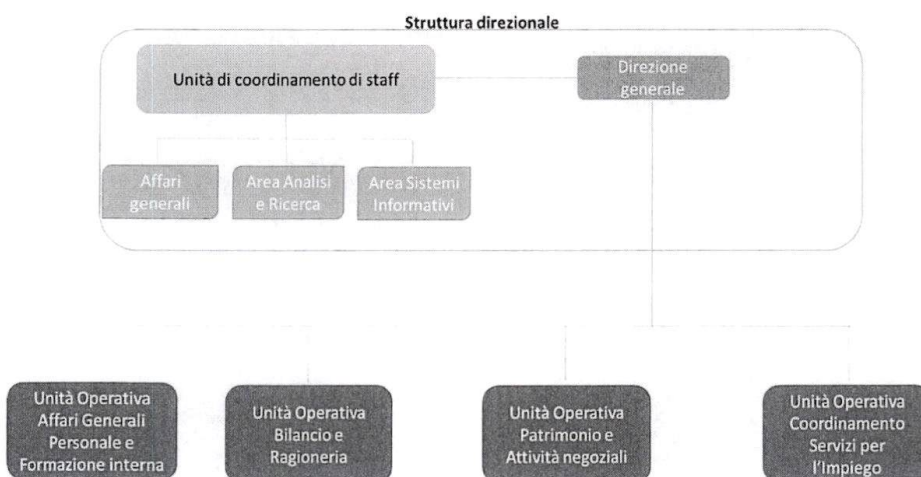
Ai fini della determinazione della capacità assunzionale Arpal per l'anno 2021 e successivi occorre citare il d.l. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che all'articolo 3 rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" prevede, al comma 5 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di spesa complessivamente corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2018. La stessa normativa consente 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.

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.

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano si assumono a riferimento i valori del trattamento economico fisso e accessorio previsti dal CCNL del 17.12.2020.

4. Modello organizzativo ARPAL Puglia

In relazione a quanto previsto dalla legge regionale 29/2018 di seguito si riporta il modello organizzativo di ARPAL Puglia.



Relativamente alla Unità Operativa "Coordinamento Servizi per l'impiego" i Dirigenti sono pari a 4 unità, con responsabilità per la provincia di Bari/BAT, Brindisi, Foggia e Lecce

5. Consistenza della attuale dotazione organica

Con provvedimento commissariale n. 1/2019 è stata adottata la dotazione organica complessiva dell'Arpal Puglia; tale atto di organizzazione degli uffici è stato approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 318 del 21/02/2019.

Il suddetto atto, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi agli utenti dei centri per l'impiego, in base al richiamo di cui all'art. 6, comma3, del D. Lgs. n. 165/2001, provvede ad approvare la consistenza della dotazione organica riportata di seguito.

	DG	BA	BT	BR	FG	LE	TA	TOT
DIR	4+3			1				8
D	22	140	35	49	44	43	24	357
C	18	120	42	35	29	54	25	323



B	8	68	25	14	64	34	32	245
A	0	1	4	1	0	1	0	7
TOT	55	329	106	100	137	132	81	940

Con Deliberazione n. 57 del 30 dicembre 2019, in attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, adottato con D.M. n. 74 del 28/06/2019 ed autorizzato secondo le direttive e modalità di cui alla D.G.R. n. 2232/2019, si è proceduto all'incremento della dotazione organica.

Per assicurare la sostenibilità della funzione trasferita, si provvede alla rimodulazione della consistenza della predetta dotazione organica, applicando le menzionate ulteriori unità di personale assegnate e riconosciute alla Regione Puglia, integrate da propedeutica analisi organizzativa e dei fabbisogni dimensionali. L'analisi organizzativa e dei fabbisogni dimensionali, effettuata ricorrendo all'apprezzamento dell'indice di profilazione, correlato ad una stima dei carichi di lavoro a carattere esponenziale crescente, corrisponde ad una popolazione prevalentemente composta da soggetti richiedenti un'alta intensità di aiuto per la collocazione lavorativa nell'ambito geografico dove opera questa Agenzia. È utilizzata la valutazione parametrica, in termini di stima delle ore/mese necessari, dei LEP di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 150/2015 ed all'allegato B del D.M. n. 4/2018, ed in particolare accoglienza, DID, profilazione, aggiornamento Scheda Anagrafica Professionale, Patto di Servizio Personalizzato, orientamento di base ed orientamento specialistico, accompagnamento, attivazione dei tirocini, incrocio Domanda/Offerta, Assegno di Ricollocazione. Le risultanze fanno emergere un fabbisogno di 1620 unità, a fronte delle 1.129 immediatamente riconducibili e finanziate dal piano di potenziamento e delle 391 già transitate dagli enti originari; pertanto, la differenza viene opportunamente sottoposta a ponderazione con il correlato fabbisogno della Direzione generale per le necessarie e correlate attività di raccordo, direzionali e di supporto che assicurerebbero la sostenibilità sul piano attuativo ed organizzativo. La consistenza della dotazione organica dell'Arpal Puglia, pertanto, per l'espletamento della funzione trasferita, è adeguata all'organico di 1.620 unità ed è rimodulata come di seguito riportato:

	DG	BA	BT	BR	FG	LE	TA	TOT
DIR	4	1		1	1	1		8
D	28	172	48	51	57	73	45	474
C	56	343	98	101	113	147	91	949
B	8	36	25	14	64	34	1	182
A	0	1	4	1	0	1	0	7
TOT	96	553	175	168	235	256	137	1.620

6. Personale in organico

Arpal, presso le proprie sedi regionali, ha attualmente in organico personale Dipendente regionale assegnato con Determinazione della Sezione Personale della Regione Puglia n. 106/DIR/2019/308 del 20/03/2019. Di seguito si riporta il dettaglio delle unità suddivise per ambito territoriale di servizio.

Posizione giuridica	BARI	BAT	BRINDISI	FOGGIA	LECCE	TARANTO	TOTALE
ADDETTI SEGRETERIA/PORTIERATO E CENTRALINO (cat. A)	0	4	1	0	1	0	6
OPERATORI/COLLABORATORI SERVIZI PER L'IMPIEGO (cat. B3)	29	17	6	41	27	0	120
ISTRUTTORI SERVIZI PER L'IMPIEGO (cat. C)	28	11	7	18	38	14	116
FUNZIONARI SERVIZI PER L'IMPIEGO (cat. D e D3)	10	1	2	4	22	14	53
Totale complessivo al 31.12.2020	67	33	16	63	88	28	295

Presso la sede di Arpal invece attualmente il personale in organico è riportato di seguito.

Posizione giuridica	Unità Operativa	Nominativo
<i>Dirigenti</i>	<i>U.O. patrimonio e attività negoziali</i>	Monica Calzetta
	<i>U.O. coordinamento servizi per l'impiego</i>	Alessandra Pannaria
<i>Personale Categoria D</i>	<i>U.O. coordinamento servizi per l'impiego</i>	Funzionario Luisa Colopi
	<i>U.O. Affari Generali e Personale</i>	Funzionario Mario D'Alò
<i>Personale Categoria C</i>	<i>U.O. patrimonio e attività negoziali</i>	Istruttore D'ambrosio Antonio ⁽¹⁾
	<i>U.O. Affari Generali e Personale</i>	Istruttore Passarella Enrico

(1) Antonio D'Ambrosio sarà in organico a partire dal 1 luglio 2021

7. Fonti di bilancio 2021 - 2023

Al fine di definire il fabbisogno per il periodo 2021 – 2023, si è tenuto conto di quanto riportato nel bilancio previsionale 2021 – 2023 dell'ARPAL PUGLIA approvato con decreto del direttore generale n. 9 dell'11 febbraio 2021.

In particolare nell'ambito delle spese del personale, il bilancio previsionale riporta i seguenti importi ripartiti sulla base delle diverse fonti di finanziamento:



Annualità (spese del personale)	2021	2022	2023
Salari e stipendi	59.764.260,00	35.776.255,00	2.436.982,00
<i>di cui</i>			
salari e stipendi del personale di ruolo	798.090,00	798.090,00	798.090,00
salari e stipendi del personale di ruolo di cui al piano di potenziamento	57.327.278,00	33.339.273,00	-
salari e stipendi del personale di ruolo rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020	1.638.892,00	1.638.892,00	1.638.892,00
oneri sociali	16.299.507,00	9.757.259,00	664.638,00
<i>di cui</i>			
oneri sociali del personale di ruolo	217.663,00	217.663,00	217.663,00
oneri sociali del personale di ruolo di cui al piano di potenziamento	15.634.869,00	9.092.621,00	-
oneri sociali del personale di ruolo rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020	446.975,00	446.975,00	446.975,00
irap	5.079.962,10	3.040.981,68	207.143,47
<i>di cui</i>			
irap del personale di ruolo	67.837,65	67.837,65	67.837,65
irap del personale di ruolo di cui al piano di potenziamento	4.872.818,63	2.833.838,21	-
irap del personale di ruolo rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020	139.305,82	139.305,82	139.305,82
TOTALE	81.143.729,10	48.574.495,68	3.308.763,47

salari e stipendi del personale di ruolo	1.083.590,65	1.083.590,65	1.083.590,65
salari e stipendi del personale di ruolo di cui al piano di potenziamento	77.834.965,63	45.265.732,21	-
salari e stipendi del personale di ruolo rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020	2.225.172,82	2.225.172,82	2.225.172,82
Totale	81.143.729,10	48.574.495,68	3.308.763,47

Tale importo è derivante dalla sommatoria tra la voce del personale e la voce dell'Irap del personale.

A seguito della variazione di bilancio di cui al decreto n. 17 DEL 9 aprile 2021, è stata effettuata una variazione di bilancio che ha portato ad una riduzione dell'importo del personale pari ad euro 200.000,00, modificando il prospetto di cui sopra nella seguente modalità.

salari e stipendi del personale di ruolo	883.590,65	1.083.590,65	1.083.590,65
salari e stipendi del personale di ruolo di cui al piano di potenziamento	77.834.965,63	45.265.732,21	-
salari e stipendi del personale di ruolo rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020	2.225.172,82	2.225.172,82	2.225.172,82
Totale	80.943.729,10	48.574.495,68	3.308.763,47

Oltre a tale fonte, si è tenuto conto della nota della Sezione Ragioneria generale con la quale si è comunicato ad ARPAL di disporre di ulteriori fonti finanziarie derivanti dal turnover e relative al periodo 2018, 2019 e 2020 e pari ad un importo pari ad euro 2.833.408,46.

Tale importo deriva da i seguenti trasferimenti:

Descrizione	Importo espresso in euro
Turnover relativo al periodo 2018-2019	1.266.987,32
Turnover relativo al periodo 2020	1.566.421,14
Totale	2.833.408,46

8. Piano del fabbisogno 2021 - 2023

Sulla base di tale disponibilità e in linea con la dotazione organica dell'ARPAL, si intende programmare il seguente piano assunzionale, anche in considerazione del costo del personale relativamente alle seguenti categorie: C, D e dirigente amministrativo (tenendo in considerazione che in ARPAL i dirigenti sono equiparati ai dirigenti di sezione regionali).

Nelle tabelle di seguito si riporta l'importo del costo complessivo per categoria.

Dirigente Sezione	Mensile	Annuale
Stip.base	3.481,60	€ 45.260,80
IVC	0	€ 0,00
RETR. Posizione	3.570,57	€ 46.417,41
	Tot.	€ 91.678,21
Oneri c/ente		€ 24.545,01
Irap		€ 7.792,65
TOTALE da impegnare		€ 124.015,87

Ctg D1	Mensile	Annuale
Stip.base	1.844,62	€ 23.980,06
IVC	12,91	€ 167,83
Ind.Comp.	51,9	€ 622,80
E.P.	19	€ 228,00
	Tot.	€ 24.998,69
Oneri c/ente		€ 6.668,40
Irap		€ 2.124,89
TOTALE da impegnare		€ 33.791,97

Ctg C1	Mensile	Annuale
Stip.base	1.695,34	€ 22.039,42
IVC	11,87	€ 154,31
Ind.Comp.	45,8	€ 549,60
E.P.	23	€ 276,00
	Tot.	€ 23.019,33
Oneri c/ente		€ 6.139,19
Irap		€ 1.956,64
TOTALE da impegnare		€ 31.115,16

8.1. Piano dei fabbisogni – personale di ruolo presso la sede Centrale della Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

Relativamente al personale di ruolo e la cui fonte finanziaria è riconducibile ai trasferimenti correnti di cui al bilancio autonomo e al bilancio vincolato di Regione Puglia, nel prospetto di seguito si riporta il quadro complessivo del personale in organico e da assumere nel triennio 2021 – 2023.

DIRETTORE GENERALE

Posizione giuridica	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Procedura di selezione
Salari e stipendi	150.000,00	150.000,00	150.000,00	Avviso pubblico Regione Puglia
Oneri sociali	34.682,92	34.682,92	34.682,92	
Direttore generale				
Irap	12.750,00	12.750,00	12.750,00	

Con D.G.R. 2070 del 15.12.2020 è stato conferito l'incarico di Direttore Generale al dott. Massimo Cassano, già Commissario Straordinario dell'ARPAL.

DIRIGENTI U.O.

Arpal alla data del 31 dicembre 2020 ha in organico le seguenti unità dirigenziali:

- n. 1 unità U.O. patrimonio e attività negoziali (Dott.ssa Monica Calzetta);
- n. 1 unità U.O. coordinamento servizi per l'impiego (Dott.ssa Alessandra Pannaria);
- n. 1 U.O. bilancio e ragioneria (dott. Francesco Capurso).



In data 15 Aprile 2021, a seguito dell'espletamento di una selezione pubblica ai sensi art.19 comma 6 D.Lgs.165/2001, è stato assunto presso ARPAL il dott. Giuseppe Pascali in qualità di dirigente della U.O. Bilancio e Ragioneria.

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi dirigenti già in organico al 31.12.2021	194.816,18	183.356,40	183.356,40	Personale in comando
n. 1 unità U.O. patrimonio e attività negoziali	91.678,20	91.678,20	91.678,20	Dott.ssa Monica Calzetta
n. 1 unità U.O. coordinamento servizi per l'impiego	91.678,20	91.678,20	91.678,20	Dott.ssa Alessandra Pannaria
n. 1 U.O. bilancio e ragioneria	11.459,78			Dott. Francesco Capurso
Salari e stipendi dirigenti da assumere	78.549,21	91.678,20	91.678,20	
n. 1 U.O. bilancio e ragioneria	78.549,21	91.678,20	91.678,20	art.19 comma 6 D.Lgs.165/2001 Dott. Giuseppe Pascali
Oneri sociali dirigenti già in organico al 31.12.2021	52.108,52	49.090,02	49.090,02	
n. 1 unità U.O. patrimonio e attività negoziali	25.796,62	25.796,62	25.796,62	Dott.ssa Monica Calzetta
n. 1 unità U.O. coordinamento servizi per l'impiego	25.796,62	25.796,62	25.796,62	Dott.ssa Alessandra Pannaria
n. 1 U.O. bilancio e ragioneria	3.018,50			Dott. Francesco Capurso
Oneri sociali dirigenti da assumere	19.431,47	24.545,01	24.545,01	
n. 1 U.O. bilancio e ragioneria	19.431,47	24.545,01	24.545,01	art.19 comma 6 D.Lgs.165/2001
IRAP dirigenti già in organico al 31.12.2021	16.559,37	15.585,29	15.585,29	
n. 1 unità U.O. patrimonio e attività negoziali	7.792,65	7.792,65	7.792,65	Dott.ssa Monica Calzetta
n. 1 unità U.O. coordinamento servizi per l'impiego	7.792,65	7.792,65	7.792,65	Dott.ssa Alessandra Pannaria
n. 1 U.O. bilancio e ragioneria	974,08			Dott. Francesco Capurso
IRAP dirigenti da assumere	6.676,68	7.792,65	7.792,65	
n. 1 U.O. bilancio e ragioneria	6.676,68	7.792,65	7.792,65	art.19 comma 6 D.Lgs.165/2001
TOTALE COSTO DIRIGENTI	368.141,43	372.047,57	372.047,57	

PERSONALE CATEGORIA LIVELLO D

Arpal alla data del 31 dicembre 2020 ha in organico le seguenti unità categoria D:



▪ n.2 Funzionari Amministrativi

In particolare si riportano di seguito i costi ipotizzati relativamente alle figure professionali sopra riportate nell'annualità 2021-2022-2023.

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale categoria D già in organico al 31.12.2021	49.997,38	49.997,38	49.997,38	
n. 1 funzionario amministrativo	24.998,69	24.998,69	24.998,69	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
n. 1 funzionario amministrativo	24.998,69	24.998,69	24.998,69	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
Oneri sociali personale categoria D già in organico al 31.12.2021	13.336,80	13.336,80	13.336,80	
n. 1 funzionario amministrativo	6.668,40	6.668,40	6.668,40	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
n. 1 funzionario amministrativo	6.668,40	6.668,40	6.668,40	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
IRAP personale categoria D già in organico al 31.12.2021	4.249,78	4.249,78	4.249,78	
n. 1 funzionario amministrativo	2.124,89	2.124,89	2.124,89	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
n. 1 funzionario amministrativo	2.124,89	2.124,89	2.124,89	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
TOTALE COSTO personale categoria D	67.583,96	67.583,96	67.583,96	

PERSONALE CATEGORIA LIVELLO C

Arpal alla data del 31 dicembre 2020 ha in organico le seguenti unità categoria C:

▪ n.2 Istruttori

In particolare si riportano di seguito i costi ipotizzati relativamente alle figure professionali sopra riportate nell'annualità 2021-2022-2023.

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale categoria C già in organico al 31.12.2021	34.529,00	46.038,66	46.038,66	
n. 1 istruttore	11.509,67	23.019,33	23.019,33	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
n. 1 istruttore	23.019,33	23.019,33	23.019,33	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)

				residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
Oneri sociali personale categoria C già in organico al 31.12.2021	9.208,79	12.278,38	12.278,38	
n. 1 istruttore	3.069,60	6.139,19	6.139,19	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
n. 1 istruttore	6.139,19	6.139,19	6.139,19	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
IRAP personale categoria C già in organico al 31.12.2021	2.934,96	3.913,29	3.913,29	
n. 1 istruttore	978,32	1.956,64	1.956,64	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
n. 1 istruttore	1.956,64	1.956,64	1.956,64	mobilità (capacità assunzionali residue anno 2020 ex art.3 c.5 L.114/2014)
TOTALE COSTO personale categoria C	46.672,74	62.230,33	62.230,33	

CONCLUSIONE

L'importo complessivo stimato per la spesa del personale destinato ad essere allocato presso la sede dell'ARPAL e le cui fonti rivengono da fonti di bilancio autonomo e vincolato è pari all'importo riportato nella seguente tabella:

	anno 2021	anno 2022	anno 2023
salari e stipendi del personale di ruolo	679.831,76	699.295,48	699.295,48

8.2. Piano dei fabbisogni – personale di ruolo presso le sedi territoriali della Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (Cpi e Coordinamenti)

Relativamente al personale da assumere presso le sedi territoriali e la cui fonte finanziaria è riconducibile ai trasferimenti correnti di cui al bilancio vincolato rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020, nel prospetto di seguito si riporta il quadro complessivo del personale in organico e da assumere nel triennio 2021 – 2023.

DIRIGENTI

ARPAL nel corso dell'anno 2021 intende assumere altre n. 2 Unità dirigenziali a tempo indeterminato e specificatamente:

- n. 1 Dirigente U.O. Affari Generali - Personale e Formazione - Contenzioso
- n. 1 Dirigente U.O. coordinamento di staff

Inoltre, ARPAL intende assumere n. 3 dirigenti di coordinamento dei servizi per l'impiego di Bari-Bat, Foggia e Lecce.

Si è programmata l'assunzione delle due figure dirigenziali per il mese di ottobre 2021.

In particolare si riportano di seguito i costi ipotizzati relativamente alle figure professionali sopra riportate nell'annualità 2021-2022-2023.

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi dirigenti da assumere	137.517,32	458.391,05	458.391,05	
n. 3 U.O. coordinamento servizi per l'impiego (Bari-Bat, Foggia, Lecce)	91.678,21	275.034,63	275.034,63	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
Dirigente U.O. Affari Generali - Personale e Formazione - Contenzioso	22.919,55	91.678,21	91.678,21	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
Dirigente U.O. coordinamento di staff	22.919,55	91.678,21	91.678,21	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
Oneri sociali dirigenti da assumere	36.817,52	122.725,05	122.725,05	
n. 3 U.O. coordinamento servizi per l'impiego (Bari-Bat, Foggia, Lecce)	24.545,01	73.635,03	73.635,03	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
Dirigente U.O. Affari Generali - Personale e Formazione - Contenzioso	6.136,25	24.545,01	24.545,01	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
Dirigente U.O. Staff di Direzione	6.136,25	24.545,01	24.545,01	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
IRAP dirigenti da assumere	7.792,65	23.377,94	23.377,94	
n. 3 U.O. coordinamento servizi per l'impiego (Bari-Bat, Foggia, Lecce)	7.792,65	23.377,94	23.377,94) mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
Dirigente U.O. Affari Generali - Personale e Formazione - Contenzioso	1.948,16	7.792,65	7.792,65	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
Dirigente U.O. coordinamento di staff	1.948,16	7.792,65	7.792,65	mobilità/concorso/scorrimento graduatorie (eventuale comando o altre forme flessibili)
TOTALE COSTO DIRIGENTI	186.023,80	620.079,34	620.079,34	

PERSONALE CATEGORIA D PRESSO LE SEDI TERRITORIALI

Relativamente a tale categoria, alla luce della carenza di personale specializzato in "orientamento professionale", ARPAL intende assumere n. 7 risorse di personale in categoria D con il seguente profilo professionale.

Specialista Orientatore: Figura specialistica che abbia conoscenza dei modelli teorici attinenti alla psicologia sociale e che abbia anche conoscenza della normativa sul lavoro e sul collocamento mirato disabili. L'Orientatore lavora a contatto con gli operatori dei servizi per il lavoro dai quali riceve gli input e le informazioni necessarie da elaborare e con gli addetti all'incrocio domanda offerta a cui fornisce informazioni necessarie per il loro intervento. L'operatore dei servizi per il lavoro (in corso di assunzione con il potenziamento) si occupa della

gestione delle procedure amministrative relative all'applicazione delle normative regionali e nazionali.
Di qui la necessità di avere orientatori, figure specialistiche, particolarmente specializzate nell'attività di presa in carico e del bilancio di competenze.

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale categoria D da assumere	58.882,37	176.647,10	176.647,10	
n. 7 specialisti orientatori	58.882,37	176.647,10	176.647,10	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
Oneri sociali personale categoria D da assumere	22.228,00	66.684,00	66.684,00	
n. 7 specialisti orientatori	22.228,00	66.684,00	66.684,00	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
IRAP personale categoria D da assumere	5.005,00	15.015,00	15.015,00	
n. 7 specialisti orientatori	5.005,00	15.015,00	15.015,00	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
TOTALE COSTO PERSONALE CATEGORIA D	86.115,37	258.346,10	258.346,10	

Nel rispetto delle quote di riserva di cui agli artt. 678 e 1014 del D.lgs. 66/2010 (C.O.M.), 3 e 18 della L. 68/99.

PERSONALE CATEGORIA C PRESSO LE SEDI TERRITORIALI

Relativamente a tale categoria, alla luce della carenza di personale specializzato in "orientamento professionale", ARPAL intende assumere n. 10 risorse di personale in categoria C con il seguente profilo professionale.

operatore addetto all'accoglienza/orientatore: rappresenta il primo contatto per chi si rivolge al Centro Impiego Deve individuare i bisogni dell'utente, fornirgli le prime informazioni e indirizzarlo agli altri operatori addetti ai vari servizi più specifici.

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale categoria C da assumere	77.353,77	232.061,30	232.061,30	
N. 10 operatore addetto all'accoglienza/orientatore	77.353,77	232.061,30	232.061,30	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
Oneri sociali personale categoria C da assumere	14.324,78	42.974,33	42.974,33	
N. 10 operatore addetto all'accoglienza/orientatore	14.324,78	42.974,33	42.974,33	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
IRAP personale categoria C da assumere	14.324,78	42.974,33	42.974,33	
N. 10 operatore addetto all'accoglienza/orientatore	6.575,07	19.725,21	19.724,61	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
TOTALE COSTO	98.253,61	294.760,84	294.760,24	



PERSONALE CATEGORIA C

Nel rispetto delle quote di riserva di cui agli artt. 678 e 1014 del D.lgs. 66/2010 (C.O.M.), 3 e 18 della L. 68/99.

PERSONALE CATEGORIA B PRESSO LE SEDI TERRITORIALI

Relativamente a tale categoria, l'ente intende assumere personale sia in categoria B3 (n. 12 risorse) sia in categoria B1 (n. 8 risorse), con i seguenti profili professionali.

B3 Collaboratore amministrativo: Questa figura professionale ha competenze teoriche di base di tipo amministrativo, statistico o organizzativo.
Lavora in cooperazione con altri impiegati di livello superiore ed è dotato di autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

B1 esecutore specializzato: provvede alla redazione di atti e provvedimenti di natura amministrativa. Attività esecutiva mediante acquisizione delle richieste e dei documenti da parte degli utenti. Collaborazione nella gestione di archivi e schedari.

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale categoria B3 da assumere	92.000,00	276.000,00	276.000,00	
N. 12 Collaboratore amministrativo	92.000,00	276.000,00	276.000,00	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
Oneri sociali personale categoria B3 da assumere	24.556,76	73.670,28	73.670,28	
N. 12 Collaboratore amministrativo	24.556,76	73.670,28	73.670,28	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
IRAP personale categoria B3 da assumere	7.820,00	23.460,00	23.460,00	
N. 12 Collaboratore amministrativo	7.820,00	23.460,00	23.460,00	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
TOTALE COSTO PERSONALE CATEGORIA B3	124.376,76	373.130,28	373.130,28	

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale categoria B1 da assumere	51.709,81	155.129,45	155.129,45	
N. 8 esecutori specializzati	51.709,81	155.129,45	155.129,45	Reclutamento nella modalità stabilita dall'art. 35 del D. lgs. 165/2001, dall'Art. 16 della legge 56/87 e recepite dal regolamento ARPAL
Oneri sociali personale categoria B1 da assumere	16.371,17	49.113,52	49.113,52	
N. 8 esecutori specializzati	16.371,17	49.113,52	49.113,52	Reclutamento nella modalità stabilita dall'art. 35 del D. lgs. 165/2001, dall'Art. 16 della legge 56/87 e recepite dal regolamento ARPAL
IRAP personale categoria C da assumere	4.395,33	13.147,55	13.147,55	

N. 8 esecutori specializzati	4.395,33	13.147,55	13.147,55	Reclutamento nella modalità stabilita dall'art. 35 del D. lgs. 165/2001, dall'Art. 16 della legge 56/87 e recepite dal regolamento ARPAL
TOTALE COSTO PERSONALE CATEGORIA B1	72.476,32	217.390,52	217.390,52	

Nel rispetto delle quote di riserva di cui agli artt. 678 e 1014 del D.lgs. 66/2010 (C.O.M.), 3 e 18 della L. 68/99 .

Nell'ambito di tale categoria ed in assolvimento degli obblighi di cui alla L. 68/99, si intende reclutare n. 4 unità di personale prive di vista, come da indirizzo già deliberato con delibera commissariale n. 61 del 9 settembre 2020 del Commissario straordinario.

CONCLUSIONE

L'importo complessivo stimato per la spesa del personale destinato ad essere allocato presso la sede dell'ARPAL e le cui fonti rivengono da fonti di bilancio vincolato rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020, è pari all'importo riportato nella seguente tabella:

	2021	2022	2023
salari e stipendi del personale di ruolo rinvenienti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2020	567.245,86	1.763.707,08	1.763.706,49

Dalla tabella suesposta si evidenzia che si manifesterà una economia per l'anno 2021 pari ad euro 1.196.461,21.

8.3. Piano dei fabbisogni – personale a tempo determinato presso le sedi territoriali della Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (Cpi e Coordinamenti)

Con le economie relative all'anno 2021 derivanti dagli stanziamenti derivanti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2018, 2019 e dalle economie 2020 per l'anno 2021 ARPAL disporrà di un importo pari ad euro 3.386.380,02 che intende utilizzare per assunzioni a tempo determinato per un periodo massimo di 28 mesi.

ARPAL intende assumere:

- n.10 unità di personale in categoria C con i seguenti profili professionali: geometri, istruttore amministrativo contabile;
- n. 12 unità di personale in categoria C con i seguenti profili professionali: ingegneri, istruttori direttivi esperti in area amministrativa, legislativa, tecnica, informatica ed economico-finanziaria;
- n. 9 unità di personale in categoria B3

PERSONALE CATEGORIA D PRESSO LA DIREZIONE GENERALE

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale a tempo determinato categoria D da assumere	84.117,67	252.353,00	252.353,00	
N. 10 ingegneri/istruttori direttivi esperti in area	84.117,67	252.353,00	252.353,00	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili

amministrativa, legislativa, tecnica, informatica ed economico-finanziaria				
Oneri sociali personale a tempo determinato categoria D da assumere	42.233,20	66.684,00	66.684,00	
N. 10 ingegneri,/istruttori direttivi esperti in area amministrativa, legislativa, tecnica, informatica ed economico-finanziaria	42.233,20	66.684,00	66.684,00	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
IRAP personale a tempo determinato categoria D da assumere	7.150,00	21.450,01	21.450,01	
N. 10 ingegneri/istruttori direttivi esperti in area amministrativa, legislativa, tecnica, informatica ed economico-finanziaria	7.150,00	21.450,01	21.450,01	Selezione pubblica/comando/altre forme flessibili
TOTALE COSTO PERSONALE CATEGORIA D	133.500,87	340.487,01	340.487,01	

PERSONALE CATEGORIA C PRESSO LA DIREZIONE GENERALE

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
Salari e stipendi personale a tempo determinato categoria C da assumere	92.824,52	278.473,56	278.473,56	
N. 10 geometri, istruttore amministrativo contabile	92.824,52	278.473,56	278.473,56	Concorso pubblico/comando/altre forme flessibili/scorrimento graduatoria
Oneri sociali personale a tempo determinato categoria D da assumere	32.742,35	73.670,28	73.670,28	
N. 10 geometri, istruttore amministrativo contabile	32.742,35	73.670,28	73.670,28	Concorso pubblico/comando/altre forme flessibili/scorrimento graduatoria
IRAP personale a tempo determinato categoria D da assumere	7.890,08	23.670,25	23.670,25	
N. 10 geometri, istruttore amministrativo contabile	7.890,08	23.670,25	23.670,25	Concorso pubblico/comando/altre forme flessibili/scorrimento graduatoria
TOTALE COSTO PERSONALE CATEGORIA C	133.456,95	375.814,09	375.814,09	

PERSONALE CATEGORIA B3 PRESSO LA DIREZIONE GENERALE

POSIZIONE GIURIDICA	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	PROCEDURA DI SELEZIONE
<i>Salari e stipendi personale a tempo determinato categoria B3 da assumere</i>	92.824,52	278.473,56	278.473,56	
N. 8 B3 Collaboratori amministrativi	92.824,52	278.473,56	278.473,56	Concorso pubblico/comando/altre forme flessibili/scorrimento graduatoria
<i>Oneri sociali personale a tempo determinato categoria B3 da assumere</i>	32.742,35	73.670,28	73.670,28	
N. 8 B3 Collaboratori amministrativi	32.742,35	73.670,28	73.670,28	Concorso pubblico/comando/altre forme flessibili/scorrimento graduatoria
<i>IRAP personale a tempo determinato categoria B3 da assumere</i>	7.890,08	23.670,25	23.670,25	
N. 8 B3 Collaboratori amministrativi	7.890,08	23.670,25	23.670,25	Concorso pubblico/comando/altre forme flessibili/scorrimento graduatoria
TOTALE COSTO PERSONALE CATEGORIA B3	133.456,95	375.814,09	375.814,09	

CONCLUSIONE

L'importo complessivo stimato per la spesa del personale destinato ad essere allocato presso la sede dell'ARPAL e le cui fonti rivengono da fonti di bilancio vincolato rinvenienti dagli stanziamenti derivanti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2018, 2019 e dalle economie 2020 per l'anno 2021, è pari all'importo riportato nella seguente tabella:

	2021	2022	2023
fonti di bilancio vincolato rinvenienti dagli stanziamenti derivanti dalla cessazione del personale dei CPI nel corso del 2018, 2019 e dalle economie 2020 per l'anno 2021	349.875,66	951.714,67	951.714,67

8.4. Piano dei fabbisogni – illustrazione del piano di potenziamento

L'articolo 1 comma 258 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dal Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito con legge 28 marzo 2019 n. 26) recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, prevede che a decorrere dall'anno 2019, le Regioni sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019, a 160 milioni di euro annui per l'anno 2020 e 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza. Il "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro", previsto dal decreto-legge 28 gennaio 2019 n. 4 coordinato con la Legge di conversione 28 marzo 2019 n. 26, adottato con il Decreto del Ministero del Lavoro n. 74 del 28 giugno 2019, definisce e programma le linee di intervento per il rafforzamento dei servizi per il lavoro pubblici con l'obiettivo di migliorare la capacità di rispondere ai bisogni dell'utenza ampliando il numero degli operatori e rafforzandone

le competenze, potenziando le infrastrutture e i sistemi informativi e ottimizzando i processi gestionali dei servizi offerti dai Centri per l'Impiego. Le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate sono state previste nel Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego di cui al DM 74 del 28 giugno 2019 con gli adeguamenti contenuti del DM n. 59 del 22/05/2020. In attuazione del Piano nazionale la Regione Puglia ha adottato il proprio Piano di potenziamento che prevede lo stanziamento complessivo delle seguenti risorse, distinte per annualità e per finalità, destinate al rafforzamento degli organici Arpal.

In particolare l'articolo 12, comma 3, del DL n. 4/2019 prevede lo stanziamento di risorse specificamente preposte all'attuazione del Piano straordinario e finalizzate alla messa in essere di attività connesse all'erogazione del Reddito di cittadinanza. Il DM n. 59/2020 precisa che tali risorse possono essere destinate anche al potenziamento di tutti i servizi trasversali che sono contestualmente destinati sia all'erogazione del reddito, sia ad altre attività svolte dai CPI. Si tratta di risorse aggiuntive rispetto ai finanziamenti disposti dalla Legge di Bilancio 2019 destinate al personale (fino a 4.000 unità) ed alle infrastrutture dei CPI e rispetto alle ulteriori risorse stanziate dal DL n. 4/2019 (art. 12, comma 3 bis) per nuove assunzioni di personale (fino a 7.600 unità) da realizzare a partire dal 2020. Il Piano straordinario contiene gli interventi concordati tra lo Stato e le Regioni per la messa in atto di tale rafforzamento dei CPI, unitamente alle attività tese ad assicurare lo start up e l'implementazione della misura del Reddito di cittadinanza (d'ora in poi nel testo RdC) nelle sue fasi iniziali di operatività.

Il RdC si configura come una misura di politica attiva a garanzia del diritto al lavoro e misura a contrasto della povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale ed ha la connotazione di un livello essenziale di prestazione.

Tra i nuclei beneficiari di RdC più del 30% prosegue la precedente progettazione definita con il REI, mentre il 10% è percettore di Naspi. La durata media del periodo di disoccupazione è di circa cinque anni. Per quanto concerne la suddivisione della platea, al netto degli esonerati il 40,5% risultano inviati ai CPI e il 23,4% ai servizi sociali comunali. La ricaduta in termini organizzativi e l'entità dell'impatto provocata dalla misura sull'erogazione dei servizi ha spinto Arpal Puglia a riapprovare un piano di rafforzamento alla gestione del RdC, che definisce le linee per l'attivazione e gestione della misura nelle fasi di accoglienza, analisi preliminare e costituzione delle equipe multidisciplinari. Il piano, frutto di un confronto aperto tra i diversi sistemi interessati alla misura (Regione, ANCI, Servizi Sociali, APL-CPI), si caratterizza con una definizione di un modello regionale e mette in evidenza le positive esperienze pugliesi e che sottendono ad:

- la valutazione multidimensionale quale forma ordinaria di analisi del fabbisogno;
- la centralità dell'equipe multidisciplinare;
- il rafforzamento ulteriore dell'integrazione tra Servizi (Servizi per il Lavoro e Servizi Sociali).

Vista la strutturale carenza di personale registrata nei CPI sin dal passaggio alla Regione, acuita ancor più dai collocamenti a riposo nel frattempo sopraggiunti, le oggettive difficoltà legate all'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione del personale prevista dal Piano di Rafforzamento (finanziate con fondi POC, SPAO e PON INCLUSIONE e, quindi, legate anche agli adempimenti amministrativi stabiliti dalla procedure definite dall'Autorità di Gestione di tali fondi e dalle rispettive Autorità di Audit), il flusso di normazione legato all'emergenza sanitaria Covid -19, hanno di fatto determinato una situazione di grave criticità, rendendo non più procrastinabile l'adozione di uno strumento contrattuale dinamico diretto a garantire nel più breve tempo possibile la continuità dell'azione amministrativa ed i livelli essenziali delle prestazioni nella erogazione dei



servizi all'utenza complessivamente considerata, e a disporre, per il tempo strettamente necessario al completamento delle procedure di assunzione di personale nei CPI, del supporto di lavoratori somministrati in affiancamento al personale in servizio.

Nell'ambito di tale intervento di supporto, tramite specifica procedura di gara europea telematica con il criterio dell'O.E.P.V., approvata con Determinazione ARPAL Puglia n. 203 del 19/06/2020, è stato individuato un Operatore economico con cui sottoscrivere un Accordo quadro della durata di 18 mesi per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro temporaneo di personale con ruoli professionali diversi presso l'ARPAL Puglia.

In tal modo, a conclusione della suddetta procedura di gara, con Determinazione ARPAL Puglia n. 88 del 01/03/2021 è stato individuato come O.E. la società JobItalia Spa Agenzia per il Lavoro, con sede in Legnago (VR), C.f. e P.Iva 03714920232, con la quale è stato sottoscritto un Accordo Quadro funzionale alla somministrazione temporanea, per una durata massima di 6 mesi, di complessive 236 unità, di cui n. 100 di cat. D con la qualifica di "Specialista del mercato del lavoro" e n. 136 di cat. C con la qualifica di "Istruttore del mercato del lavoro".



ARCPA/A00-1/P25T.127/04/2021/30682

AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO (A.R.P.A.L. - PUGLIA)

VERBALE DEL REVISORE UNICO

Il giorno 27 luglio 2021 il Revisore Unico Dott.ssa Lauretana Fasano ha proceduto all'esame della bozza di Deliberazione del Direttore Generale con la quale si propone il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023, art.6 comma 2, D. Lgs. N.165/2001.

Premesso che:

- con il provvedimento commissariale, n. 1/2019 è stata adottata la dotazione organica complessiva dell'ARPAL Puglia e l'atto di organizzazione degli uffici, approvati con D.G.R. n. 318/2019;
- con successiva DCS n. 4 del 26/02/2019 è stata adottata la proposta del primo Piano Annuale Fabbisogno del Personale dell'Agenzia, con esclusione del personale già in ruolo presso i CPI, approvato con D.G.R. n.420 del 07/03/2019;
- con il DCS n. 37 del 27/09/2019 è stata adottata la proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, a seguito dell'intervenuta Legge n. 26/2019 e del DM 74/2019, distinguendo, nel rispetto dei vincoli di bilancio la dotazione, la dotazione del personale assegnato alla Direzione Generale da quello in dotazione ai CPI e proveniente in primis dai ruoli della Regione Puglia ex art. 10 L.R. 29/2018 nonché a seguito della autorizzazione di nuove assunzioni derivante dal Piano di Rafforzamento di cui alla intervenuta normativa;
- con il D.M. n. 74 del 28/06/2019 è stato adottato il Piano straordinario 2019/2020 di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro che ha disposto il riparto delle risorse per consentirne l'effettiva attuazione, recepito con la successiva D.G.R. n. 1977/2019 e con la D.G.R. n. 2232/2019 che ha approvato il Piano attuativo regionale;
- con DCS n. 57/2019 è stata disposta l'integrazione del provvedimento commissariale n. 1/2019, già approvato con D.G.R. n. 318/2019, e rimodulata la consistenza generale della dotazione organica complessiva dell'ARPAL Puglia;
- con DCS n. 58/2019, sulla base delle risorse resesi medio tempore disponibili, sono state aggiornate le DD.CC.SS. nn. 4/2019 e 37/2019 e adottato il nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, limitatamente al personale della Direzione Generale in correlazione ai processi da gestire e al presidio delle attività propedeutiche alla procedure di potenziamento dei CPI;
- con DCS n. 59/2019 è stata, poi, integrata la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2019/2021 dell'ARPAL Puglia, prevedendo anche la copertura dei posti relativi al presidio delle attività dei Centri per l'Impiego, secondo quanto stabilito nel sopravvenuto Piano straordinario di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, utilizzando le risorse riconosciute alla Regione Puglia ai sensi dell'art. 2, lett. c), del D.M. n. 74/2019;
- con successiva D.C.S. n. 10 del 02/03/2020 è stato adottato il Bilancio di Previsione 2020, variato sulla base degli stanziamenti costituenti voci di entrata dell'ARPAL Puglia, risultanti dalle iscrizioni nel Bilancio regionale di cui alla L.R. N. 56/2019, approvato con D.G.R. n. 274/2020;
- con DCS n. 11 del 02/03/2020 è stato adottato il Piano assunzionale 2020, nel quale sono state riportate le elaborazioni sul computo della capacità assunzionale libera dell'Agenzia, sia la distinta capacità assunzionale eterodiretta dal D.M. n. 74/2019 in applicazione della disciplina derogatoria di cui all'art. 1, comma 258, della L. n. 145/2018 e all'art. 12 del D.L. n. 4 del 28/01/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26 del 30/03/2019;
- con DCS n. 22 dell'11/05/2020, è stato adottato il Bilancio pluriennale 2020/2022 che racchiude gli stanziamenti che consentono di programmare il fabbisogno del personale per il

triennio;

- con correlata DCS n. 24 dell'11/05/2020 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 e si afferma che, quanto alla copertura finanziaria, "la spesa programmata rivincente dalla presente deliberazione trova copertura parte in fondi esterni (POC al PON SPAO e PON Inclusion) e parte in fondi trasferiti ed iscritti nelle apposite voci di costo del Bilancio Annuale 2020 e pluriennale 2020-2022" adottato con DCS n. 22/2020;
- con DCS n. 62 del 18/09/2020 è stata adottata la rimodulazione del Piano assunzionale 2020 a presidio delle attività dell'ARPAL Puglia – Direzione Generale, utilizzando gli spazi assunzionali e finanziari già autorizzati con precedenti proprie DCS n. 4/2019 – 11/2020 e 24/2020;
- Con D.D. n. 1280 del 12 novembre 2020 la Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia ha impegnato la somma di € 1.266.987,32, di cui € 185.524,19 sul capitolo U1501026 " Trasferimenti ARPAL risorse derivanti dal personale ex CPI cessato anno 2018" del bilancio 2020 ed € 1.081.463,13 sul capitolo U1501027 "Trasferimenti ARPAL risorse derivanti dal personale ex CPI cessato anno 2019", affinché questa Agenzia provveda autonomamente alle assunzioni necessarie per la sostituzione dei predetti dipendenti.
- con Decreto del D.G. n. 09 dell'11/02/2021, è stato adottato l'aggiornamento del Bilancio preventivo pluriennale 2021/2023 che racchiude gli stanziamenti che consentono di programmare il fabbisogno del personale per il triennio;
- Con D.D. n. 167 del 12 febbraio 2021 la Sezione Personale e Organizzazione della Regione Puglia ha impegnato la somma di € 1.556.421,14 sul capito U1501028 "Trasferimenti ARPAL risorse derivanti dal personale ex CPI cessato anno 2020" del bilancio 2021, affinché questa Agenzia provveda autonomamente alle assunzioni necessarie per la sostituzione dei predetti dipendenti.
- con D.G.R. n. 912 del 16 giugno 2021 "Introduzione del Reddito di Cittadinanza in attuazione dell'art.1 commi 255 e 258 L. 145 del 30.12.2018 e art. 12 L. 26 del 28 marzo 2019. DCS A.R.P.A.L. Puglia n. 71 del 26.11.2020" è stato approvato il terzo aggiornamento del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro 2019/2021 di cui alle DD.GG.RR. n. 2232/19, n.889/2020, 1945/2020;

Dato atto che :

- l'art. 1, cc. 557 e segg., della L. n. 296 del 27/12/2006 stabilisce il principio generale di riduzione della spesa di personale;
- l'art. 9, c. 36, del D.L. n. 78 del 31/05/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 30/07/2010, stabilisce che, per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica;
- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28/12/2001 ha diffusamente previsto per gli enti locali che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997, e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Rilevato che:

con nota l'Arpal Puglia ha richiesto il parere dell'organo di revisione sulla proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021/2023 di cui alla bozza di Deliberazione del Direttore Generale trasmessa a mezzo pec, aggiornato con le conclusioni del Ministero del Lavoro e della Regione Puglia per l'esercizio della funzione trasferita in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. n. 56/2014 e D.Lgs. n. 150/2015;



l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 introduce il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, all'attualità, si sostanzia in un valore finanziario di spesa massima sostenibile;

Dato atto che:

- con D.G.R. n. 766/2020 è stata approvata, ai sensi dell'art. 12 L.R. 29/2019, la proposta di dotazione organica complessiva dell'Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL - Puglia) come formulata con DCS n. 57/2019, unitamente alla connessa Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022, contenute nella DCS n. 24/2020 (...) ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 4, comma 2, lett. f) dello Statuto;
- non vi sono state nell'esercizio 2020 istanze di certificazione dei crediti ex art. 9, c. 3 - bis, D.L. n. 185/2008;
- nell'esercizio 2020 l'Agenzia ha regolarmente conseguito il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come stabilito dall'art. 1, comma 710, della Legge n. 208/2015;
- Il Bilancio di previsione 2021 ha regolarmente assolto agli obblighi di invio alla BDAP, previsti dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113 del 24/06/2016, convertito con modificazioni della L. n. 160 del 07/08/2016;
- Non viene valicato il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;
- Non esistono, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia, come già riportato nel monitoraggio di cui alla DCS n. 6 del 12/02/2020;
- L'individuazione dei profili professionali è proposta secondo le disposizioni di cui all'art.16, comma 1, lett.a-bis), del D.Lgs. n. 165/2001;
- La programmazione degli interventi e del Piano Annuale del Fabbisogno di Personale per le annualità 2020 - 2021 risulta avviato e correttamente finanziato entro il limite di cui all'art. 9, c.36, del D.L. n. 78 del 31/05/2010.
- Trattandosi di posti di prima dotazione organica creati in ente di nuova costituzione, resta fermo che nel costo di personale sono da comprendere, entro i limiti normativi e contrattuali previsti, le risorse destinate alla costituzione del fondo del salario accessorio, secondo il trattamento giuridico ed economico stabilito per il personale regionale in assegnazione;

Considerato che

- la Direzione Generale necessita con urgenza di unità di personale amministrativo e contabile, anche di profilo dirigenziale, per poter più agevolmente assicurare l'assolvimento degli adempimenti e l'adozione dei conseguenti provvedimenti anche in attuazione del Piano di Potenziamento del CPI di cui al già citato DM 74/2019;
- le programmate assunzioni a tempo indeterminato destinate a sopperire al fabbisogno della Direzione Generale e finanziato con risorse del bilancio autonomo regionale non sono state medio tempore effettuate per motivazioni legate all'intervenuta emergenza epidemiologica e conseguente fisiologica contrazione dell'attività amministrativa, oltre che per la concomitante necessità di avviare in via prioritaria le procedure di reclutamento del personale destinato ai CPI in attuazione del programmato potenziamento professionale;
- gli spazi assunzionali già autorizzati, a dotazione organica invariata, possono pertanto essere rimodulati alla luce delle esigenze legate all'espletamento dei concorsi già avviati e agli adempimenti necessari in attuazione del potenziamento professionale e infrastrutturale di cui al DM 74/2019;

IL REVISORE UNICO

esaminata la bozza di Delibera del Direttore Generale dell'Arpal Puglia avente ad oggetto "art. 6, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 ed accertato che sono state rispettate le norme vigenti in materia;

verificato con esito positivo il rispetto dei vincoli di natura amministrativa e finanziaria;

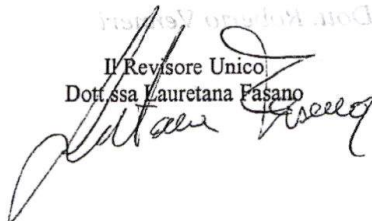
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla D.D.G. che propone di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 dell' Arpal Puglia - Direzione Generale, riportato nell'allegato A della bozza di Decreto del Direttore Generale, di cui ne costituisce parte integrante sostanziale;
da atto che le unità di personale da reclutare trovano conforme collocazione della Dotazione organica dell'Agenzia, come rimodulata con DCS n. 57/2019 a approvata con D.G.R. n.766/2020;
prende atto che, dalla ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, effettuata con DCS n.6/2020 , non sono emerse situazioni di personale in esubero per l'anno 2020;
il provvedimento da adottare, inoltre, trova copertura finanziaria in fondi trasferiti ed iscritti nelle apposite voci di costo del bilancio di previsione 2021-2023 e successivi provvedimenti Dirigenziali.

Raccomanda, inoltre, che, nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 ed all'atto delle assunzioni, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Raccomanda, infine, che, nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 ed all'atto delle procedure di reclutamento per le assunzioni presso i Centri per l'Impiego, si provveda in costanza di copertura finanziaria.

Il Revisore Unico
Dott.ssa Lauretana Fasano



SI ATTESTA CHE IL PRESENTE ALLEGATO È
COMPOSTO DA N. 34 PAGINE

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
LAVORO ISTRUZIONE FORMAZIONE

Silvio Felegnini



Allegato unico alla deliberazione
n. 1424 del 1-9-2021
composta da n. 35 fasciate
Il Segretario della G.R.

Dott. Roberto Venneri

Roberto Venneri