



## **Bollettino ufficiale della Regione Puglia n. 13 del 27/01/2015**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 16 dicembre 2014, n. 2693

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2014-2016 del Consiglio e della Giunta regionali.

L'Assessore al Lavoro con delega al Personale e organizzazione, sig. Leo CAROLI, sulla base dell'istruttoria eseguita dalla AP "Organizzazione" e confermata dal dirigente del Servizio Personale e organizzazione, anche in qualità di direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione, espone la seguente relazione:

Programmazione triennale  
del fabbisogno 2014-2016

Sommario: Premessa: il contesto e il metodo. - La Legge regionale 14/11/2014, n. 47 Le buone prassi La dichiarazione di non eccedenza del personale La stabilizzazione Il metodo di rilevazione dei dati. Titolo I: La Giunta Regionale: i dati analitici e la rilevazione dei fabbisogni. - Titolo II: Il Consiglio Regionale: la rilevazione dei fabbisogni. - Titolo III: I dati e le risposte organizzative le assunzioni obbligatorie l'organizzazione del lavoro censimento dei procedimenti amministrativi La capacità assunzionale Titolo IV: la stabilizzazione e l'esodo incentivato conclusione

Premessa

Il contesto e il metodo.

Gli effetti del massiccio esodo di personale ultimato nel 2006 e della limitata ed inadeguata capacità assunzionale derivante dai vincoli alla spesa del personale imposti dalla normativa nazionale vigente, hanno prodotto una significativa carenza in seno all'organico del personale regionale ed un conseguente rallentamento delle attività istituzionalmente assegnate all'Ente regionale. A tanto la Regione ha fatto fronte attraverso diverse procedure di reclutamento, che si concluderanno solo all'esito del concorso per 200 posti in categoria D, di cui al bando pubblicato sulla G.U. n. 20 del 11.3.2014.

Le risorse umane attualmente disponibili, il cui numero risulta ampiamente inferiore alle necessità occupazionali acclamate nella dotazione organica approvata con deliberazione di giunta regionale n. 523 del 24/04/2007, hanno dovuto spesso operare in situazioni di grave emergenza funzionale, in aggravio al proprio lavoro. Inoltre, accanto alle esigenze connesse all'esercizio delle funzioni ordinarie dell'Ente, nell'ambito del processo di internalizzazione di talune funzioni di programmazione e controllo, che necessitano di adeguate figure tecnico professionali, si è reso necessario il ricorso alle forme di lavoro flessibile quali, in particolare, contratti a tempo determinato e co.co.co.

Il ricorso ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per fronteggiare le intervenute esigenze straordinarie ed integrare, con il cd "personale storico", il bisogno dotazionale ha rappresentato, dunque, lo strumento per raggiungere obiettivi di governo sfidanti e garantire l'utilizzo delle risorse comunitarie.

Per far fronte a tali necessità l'Amministrazione regionale ha proceduto alla proroga in deroga dei contratti a tempo determinato in essere avvalendosi della previsione di cui all'art. 5, comma 4bis del d.lgs. 368/2001, anche sulla base di apposito parere favorevole reso dal dipartimento della Funzione Pubblica.

Successivamente, con l'art. 1, comma 529, della legge 23 dicembre 2013 n. 247, il legislatore nazionale ha previsto che:

“Le regioni che alla data dell'ultima ricognizione effettuata al 31 dicembre 2012 non si trovino in situazioni di eccedenza di personale in rapporto alla dotazione organica sia complessiva, sia relativa alla categoria/qualifica interessata, e che, ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stiano assolvendo alla carenza della dotazione organica attraverso il ricorso e l'impiego di personale assunto con procedure ad evidenza pubblica, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato della durata di 36 mesi e i cui contratti di lavoro siano stati oggetto negli ultimi cinque anni di una serie continua e costante di rinnovi e proroghe anche con soluzione di continuità, purché con il medesimo datore di lavoro, e ove le predette deroghe ai limiti contrattuali imposti dalla normativa vigente e dal contratto stesso siano state oggetto di apposita contrattazione decentrata tra le organizzazioni sindacali abilitate e l'ente interessato ai sensi dell'articolo 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, possono procedere, con risorse proprie, alla stabilizzazione a domanda del personale interessato”.

L' applicazione della suddetta norma ha rappresentato una sfida perché rivolta a trasformare il precariato generato da esigenze amministrative forti e di sviluppo delle politiche regionali in forme stabili di lavoro. La sfida è ancor più difficile se si considerano i limitati margini di manovra che i limiti di spesa del personale posti dalla normativa vigente impongono alle P.A.

Da sempre tra le priorità del governo regionale vi è stata l'incentivazione di forme di lavoro che, nel solco delle scelte compiute in sede statale, promuovessero l'occupazione, in particolare quella giovanile. E' evidente che l'applicazione della suddetta norma deve pienamente integrarsi con le scelte programmatiche in itinere.

All'esito di un lungo percorso di confronto con le OO.SS., nell'ambito del quale si è proceduto alla sottoscrizione, dapprima, di una ipotesi di protocollo di intesa, di cui la G.R. ha preso atto con provvedimento n. 1152 del 6 giugno 2014 e, successivamente, del definitivo protocollo, siglato in data 11 luglio, il Consiglio regionale della Puglia ha approvato la Legge regionale 14 novembre 2014, n. 47 recante “Norme in materia di organizzazione, riduzione della dotazione organica e della spesa del personale e attuazione del comma 529 dell'art.1 della legge 27 dicembre 2013, n.147”, finalizzata, tra l'altro, alla valorizzazione della professionalità del personale con contratto di lavoro a tempo determinato ed all'acquisizione stabile di competenze che trovano riscontro nei fabbisogni ordinari oggetto di analisi.

La Legge regionale 14/11/2014 n. 47.

Dalla relazione di accompagnamento alla norma emerge il quadro di una amministrazione dotata di personale, mediamente 56enne, in alcuni casi costretto a permanere in servizio dalla vigente normativa in materia pensionistica, cui si contrappone l'esigenza dell'amministrazione di cambiamento, efficienza, innovazione, semplificazione e snellimento.

Da uno studio effettuato in ordine all'Age Diversity (differenza d'età) è emersa, tra l'altro, una percezione di diminuzione della soddisfazione sul lavoro e una progressiva perdita di identità professionale con l'avanzare dell'età (in controtendenza nelle donne) e, in particolare, negli over 55 si comincia ad avvertire un senso di “perdita d'importanza”. Ai fini di una attente ed oculata gestione delle risorse umane e di una efficiente organizzazione amministrativa, nel prossimo triennio occorrerà pensare ad un sistema di consegne che, nell'inevitabile staffetta generazionale, non disperda il prezioso patrimonio di esperienza e conoscenza del personale uscente e coadiuvi le nuove e qualificate risorse in campo per continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza amministrativa. Si tratta, prosegue lo studio, di pensare gli over 55 come mentor e coach (mentore e allenatore) verso i colleghi più giovani e quali

utenti di soluzioni di smart working che, peraltro, la Regione Puglia già promuove attraverso il Telelavoro. In tale contesto e sulla base delle richiamate considerazioni, la lett. d) comma art. 1 della citata l.r. 47/2014 consente di adottare regolamenti, da parte della G.R., al fine di favorire la risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro di dipendenti regionali, dirigenti e non, onde consentire un ampliamento del novero dei cessandi per effetto delle disposizioni vigenti, nei prossimi anni. In tal modo si renderebbe più agevole un ricambio generazionale nei dipendenti regionali in quanto determinato più per libera scelta che non a seguito di cessazione dal servizio per effetto di previsioni normative.

Al riguardo appare utile far presente che tali misure, previo confronto con le OO.SS., incentivanti la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, non devono determinare, per effetto delle possibili cessazioni, maggiori oneri a carico degli Istituti previdenziali.

#### Le buone prassi

L'amministrazione ha, inoltre, investito nelle iniziative di innovazione tecnologica per favorire i processi di semplificazione, di comunicazione e dematerializzazione, incoraggiando percorsi di razionalizzazione delle risorse umane attraverso l'impiego di nuove tecnologie, quindi, nella progettazione di modalità di lavoro sperimentali.

Tutta la progettualità ma anche le politiche, le iniziative, le azioni e le esperienze innovative fino ad ora messe in campo hanno giocato un ruolo centrale rispetto al miglioramento delle performances per costituire esempio di buona amministrazione, conducendo a risultati concreti nel miglioramento del servizio e/o nella riduzione dei costi.

Questi nuovi stimoli si sono concretizzati, ad esempio, con la costruzione della piattaforma informatica "Diogene" che costituisce l'unico sistema regionale per la gestione del flusso documentale. Detta piattaforma, oltre a rappresentare un sistema di "archivio leggero" è disponibile all'intera utenza regionale, assicura la circolazione di dati, notizie e documenti (riducendo così il numero delle risorse umane destinate alla protocollazione e alla posta) scongiurandone smarrimenti e, soprattutto, assicurando la tracciabilità di tutti gli interventi di immissione e prelievo dati. Altra modalità di lavoro (smart working) introdotta nel 2013, idonea a raggiungere standard di efficienza e flessibilità, con il conseguente incremento della produttività, attraverso una migliore distribuzione delle risorse interne, degli spazi di lavoro e il correlato abbattimento dei costi logistico-gestionali, è il Telelavoro. La Regione Puglia, con determinazione del direttore di quest'Area, n. 39 del 13/12/2013, ha adottato il Regolamento che disciplina i progetti di telelavoro, i criteri per definire il tempo di lavoro e per determinare le fasce orarie di reperibilità telematica, la formazione specifica, le modalità d'uso delle attrezzature in dotazione del dipendente.

#### La dichiarazione di non eccedenza del personale

Per meglio definire il contesto utile alla definizione del fabbisogno del triennio 2014-2016, più avanti espresso, è imprescindibile consultare la tabella contenuta nella determinazione del dirigente del Servizio Personale e organizzazione n. 332 del 19/06/2014, sotto rappresentata dalla quale emerge il divario tra la dotazione organica vigente e la consistenza del personale al 31.12.2013.

Per farsi un'idea dell'ordine di grandezza del dato è sufficiente ricordare che la precedente programmazione dichiarava un deficit di 770 unità e che, nonostante le assunzioni programmate conseguenti, la forbice delle vacanze in organico tende ad allargarsi, attestandosi intorno a circa un terzo dei posti previsti in Dotazione Organica (DO), solo in parte compensato dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato per il quale, come già si è detto, la Regione Puglia ha approvato un percorso di stabilizzazione.

La definizione dell'organizzazione dell'Agenzia regionale A.R.I.F. che, allo stato, si avvale di parte del personale immesso nel ruolo organico della Regione Puglia, potrà consentire la rideterminazione, in diminuzione, della DO regionale anche per la riduzione determinata dal decentramento delle funzioni verso le AA.LL.

## La stabilizzazione

Al fine di delineare un corretto percorso attuativo delle previsioni di legge da affidare alla stima della Giunta regionale, si è tenuta specifica Conferenza di direzione in data 2 dicembre u.s.

Questi i termini essenziali:

1. La L.R. n. 47/2014, stabilisce all'art. 2, commi 2 e 3, le procedure da adottarsi nel caso di stabilizzazione, prevedendo in particolare, al comma 2, che "in sede di prima applicazione, l'ordine di priorità nelle assunzioni è fissato con determinazione dirigenziale entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. L'ordine di priorità è stabilito in ragione dei titoli di studio e di servizio e dell'anzianità di servizio del personale del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti di cui al comma 1 e, a parità di queste condizioni, in ragione del carico familiare".

2. Il richiamato comma 3 stabilisce che, "Fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente, nonché gli obblighi finanziari in materia di spesa del personale, la Regione riserva una quota per la stabilizzazione, a esaurimento, del personale collocato nell'elenco di cui al comma 2 da determinare sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) e dell'annesso piano assunzionale e della valorizzazione delle risorse umane, da adottare entro il 31 dicembre 2014, consentendo comunque, compatibilmente con gli spazi finanziari assunzionali, l'avvio della stabilizzazione entro la medesima data".

La pianificazione assunzionale è atto conseguente al Documento di Programmazione Triennale dei fabbisogni, di cui al suddetto art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997 n.449, richiamato dall'art.6, comma 4, del D.Lgs.30/03/2001, n. 165, che registra gli eventuali fabbisogni di personale in relazione alle attività strategiche delle regioni, sì come dettate dal Documento Strategico Regionale." All'interno del documento di Programmazione triennale del fabbisogno si indicheranno le modalità di valutazione dei titoli e del servizio, in coerenza con le direttive parimenti condivise nella suddetta Conferenza, utile alla compilazione dell'elenco, previsto dall'art.2 comma 2 della legge regionale citata.

Per quanto in particolare attiene alla valutazione dei titoli di studio e di servizio e dell'anzianità di servizio, previsti dall'art. 2, comma 2 della L.R. summenzionata, quali criteri per la determinazione dell'ordine di priorità nelle assunzioni a tempo indeterminato del personale da stabilizzare, in considerazione dell'ampia formulazione adoperata dal dettato della norma ed al fine di dare puntuale definizione ai richiamati criteri e stabilire una corretta e trasparente modalità di quantificazione dei relativi punteggi da attribuire a ciascuno dei dipendenti a tempo determinato da includere nell'elenco di cui alla legge medesima, la Conferenza ha approvato le modalità di valutazione dei titoli di cui all'art. 9 del bando relativo ai concorsi pubblici, per titoli ed esami, per il reclutamento complessivo di n. 200 (duecento) unità di personale di ruolo di Categoria D, posizione economica D1, deliberato dalla Commissione per l'attuazione del Progetto Ripam (Decreto interministeriale del 25 luglio 1994 e ss. ii.).

Il recepimento della griglia di valutazione dei titoli di cui all'art. 9 del richiamato bando di concorso non riguarda:

- il valore massimo complessivo di punti assegnabile ai candidati per i titoli di servizio, relativi all'esperienza professionale maturata alle dipendenze della Regione Puglia, ovvero di altre pubbliche amministrazioni (vengono invece conservati i valori massimi previsti dal richiamato articolo del bando per la valutazione dei titoli di studio e degli "altri titoli");

- i riferimenti, contenuti nel suddetto art. 9, alle due aree, Amministrativa e Tecnica, in cui risultano suddivisi i posti messi a concorso nella procedura selettiva affidata al Ripam.

A parità di punteggio conseguito a seguito della valutazione dei titoli di studio e di servizio e dell'anzianità di servizio, l'ordine di priorità è integrato dal criterio relativo al carico familiare, con riferimento alla vigente normativa di disciplina dei familiari fiscalmente a carico.

In caso di ulteriore parità di punteggio l'ordine di preferenza sarà determinato dalle vigenti disposizioni di cui all'art. 5 del D.P.R. 487 del 1994.

Per la valutazione dei titoli secondo i suddetti criteri e la conseguente predisposizione dell'elenco previsto dalla L.R. si prevede l'adozione di apposito Avviso e la nomina di un Gruppo di Lavoro, che proceda collegialmente alla ridetta valutazione. Per le ulteriori decisioni eventualmente conseguenti alla Programmazione del fabbisogno triennale la Conferenza ha rinviato ad altri momenti decisionali.

#### Il metodo di rilevazione dei dati

La Regione Puglia si avvale di due strutture indipendenti a supporto di organi e organismi: il Consiglio e la Giunta. Gli uffici del Consiglio sono organizzati in Servizi coordinati dal Segretario Generale. Gli uffici della Giunta sono distribuiti in otto Aree e nelle strutture autonome dell'Avvocatura regionale, Gabinetto del

Presidente e Segretariato Generale. Ciascuna Area coordina Servizi affini. Con nota dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione è stato chiesto ai responsabili di ciascuna delle predette strutture di vertice, in quanto destinatari degli obiettivi strategici ed amministrativi stabiliti dalla Giunta regionale e al Segretario del Consiglio regionale, di manifestare i suddetti fabbisogni, evidenziando che tale atto deve coerentemente tenere insieme i bisogni reali dell'Amministrazione e le professionalità del personale destinatario della stabilizzazione. I fabbisogni, unitamente all'impiego del personale già stabile, sono stati riportati in appositi form che sono riportati in modo omogeneo nel Titolo I. Per ragioni di chiarezza ciascun form non contiene i dati afferenti le unità in distacco o comando presso altre amministrazioni né quelle collocate in periodi di aspettativa lunghi, o che costituiscono le segreterie particolari assessorili o i gruppi consiliari. In più, la rilevazione non esclude il personale che nel triennio in esame cesserà dal rapporto d'impiego; per questo personale si rinvia al titolo IV.

#### Titolo I

##### La Giunta Regionale: i dati analitici e la rilevazione dei fabbisogni

La ricognizione, effettuata per ogni Area di coordinamento, analizza l'impiego del personale regionale nei ruoli effettivamente in servizio presso gli uffici regionali (sono esclusi distacchi, lunghe aspettative, comandi et similia) e non tiene conto delle cessazioni dal rapporto d'impiego che si verificheranno nel prossimo biennio. Al piano di pensionamento complessivo si fa rinvio nella sezione afferente le risposte ai fabbisogni.

Per completezza d'informazione va ricordato che la ricognizione attiene il personale occorrente o già impiegato in attività istituzionali e, quindi, non rappresenta la totalità delle funzioni regionali quali, ad esempio, quelle afferenti i Programmi Operativi o le Funzioni delegate, pur rappresentando le stesse attività di non poco conto.

La Giunta regionale, come sopra accennato, si articola in otto Aree di coordinamento, il Segretariato della Giunta e le strutture autonome (Gabinetto, Avvocatura, Relazioni istituzionali e internal audit). A completamento della struttura organizzativa della Regione c'è il Consiglio, anch'esso - come detto organizzato in Servizi, tutti coordinati dal Segretario Generale.

Ciascuna Area di coordinamento è chiamata a raggiungere gli obiettivi strategici, stabiliti dalla Giunta regionale, mediante la gestione operata dai Servizi ad esse sottoposti. Le funzioni proprie dei Servizi sono formalmente riportate negli appositi Decreti istitutivi del Presidente della Giunta regionale, consultabili sul sito istituzionale della Regione Puglia.

#### STRUTTURE AUTONOME:

Le strutture autonome della Giunta regionale sono: il Gabinetto del Presidente con il Servizio Relazioni istituzionali e Internal Audit, l'Avvocatura regionale e il Segretariato della Giunta.

L'ufficio di Gabinetto del Presidente è provvisto di 22 unità ed è così articolato:

La richiesta di fabbisogno per il 2014-2016 relativa al Gabinetto del Presidente, unitamente al Servizio

Relazioni istituzionali e Internal Audit, rinviene dalla necessità di assicurare funzioni di assoluta rilevanza e strategicità per l'Amministrazione regionale. In particolare, la rilevanza delle stesse è data dalla necessità di adempiere da parte della Regione ad obblighi di natura normativa posti dalle leggi nazionali e da Regolamenti e Direttive europei. Il Gabinetto richiede un incremento di 30 unità; il Servizio ne richiede 10.

## Titolo II

Il CONSIGLIO REGIONALE: la rilevazione dei fabbisogni

Il Consiglio regionale è costituito da 93 unità che svolgono attività per lo più amministrativa/legale, 125 unità a supporto dei gruppi consiliari e delle segreterie particolari dei Componenti dell'Ufficio di Presidenza e dei Presidenti delle Commissioni consiliari, 8 unità distaccate presso le segreterie politiche assessorili.

Per assolvere alle funzioni proprie la struttura del Consiglio regionale è così articolata:

## Titolo III

I dati e le risposte organizzative

I Titoli I e II e riportano nel dettaglio tutti gli elementi alla base del ragionamento e della specificità dei fabbisogni espressi dalle diverse direzioni di Area, dalle Strutture autonome e dal Consiglio regionale, che hanno fornito il quadro di una organizzazione complessivamente in grado di raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente, anche mediante l'apporto, per le attività ulteriori rispetto a quelle ordinarie, del personale con contratto a tempo determinato. Dal personale monitorato sono stralciate 305 unità che, per effetto di un accordo Quadro con le Autonomie Locali, prestano servizio presso altre amministrazioni; sono escluse, inoltre, le unità 51 unità assegnate alle segreterie assessorili e le 125 unità in servizio presso i gruppi politici.

La domanda complessiva è sinteticamente riportata nel sottostante quadro sinottico:

Il gran numero delle unità richieste pur se strettamente correlato a funzioni e attività istituzionali da svolgere, deve ovviamente ritenersi indicativo, anche perché la grande consistenza della richiesta medesima è motivata dalle cessazioni che si verificheranno nell'imminenza, così come percepite in ciascuna sede di servizio. Infatti, eventuali percorsi assunzionali da definire, non potranno che essere operati con i limiti numerici dei posti vacanti in D.O. e delle riserve da operare per le categorie protette di cui alla Legge n. 68/99, nonché di quelli di spesa derivanti dalla vigente normativa di settore. I percorsi assunzionali saranno, quindi, oggetto di una ulteriore riflessione da parte dei direttori e dei responsabili di vertice che dovranno, in seno alla Conferenza di direzione, stabilire le urgenze e le priorità.

Di seguito il quadro delle competenze richieste:

## Le Assunzioni obbligatorie

Nel corso del triennio oggetto del presente atto di programmazione, la Regione dovrà provvedere, altresì, all'adempimento degli obblighi assunti con la convenzione di inserimento lavorativo ex art. 11, commi 1 e 2, della L. n. 68/1999, finalizzata all'assunzione di soggetti disabili, sottoscritta in data 3/11/2014 dal Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione e dal responsabile dell'Ufficio Collocamento Obbligatorio del Servizio Lavoro e Formazione Professionale della Provincia di Bari.

Per effetto di tale convenzione, stipulata in virtù di quanto disposto dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 1872 del 25/09/2012 e successiva deliberazione di rettifica n. 770 del 23/04/2013, si dovrà procedere, nell'arco del triennio di vigenza della medesima convenzione, ad assumere n. 40 lavoratori disabili secondo la seguente tempistica: n. 15 entro un anno dalla data di stipulazione della convenzione; n. 15 entro due anni dalla data di stipulazione della convenzione e i restanti 10 entro tre anni dalla data di stipulazione della convenzione.

## L'organizzazione del lavoro

E' di tutta evidenza che, ai fini del buon andamento della PA in generale e del contenimento della spesa pubblica, in particolare, occorre anche riflettere sul migliore impiego delle risorse in campo, sia proseguendo con le buone pratiche già avviate che mediante la definizione di "famiglie professionali" omogenee, da qualificare mediante uno specifico percorso formativo, che favorisca l'osmosi di professionalità ed esperienza da una sede di lavoro all'altra. A questo proposito sarebbe oltremodo interessante avviare la pratica del "prestito professionale" per attività di carattere "temporaneo" che necessitano di peculiari profili. Ciò consentirebbe di raggiungere due importanti obiettivi:

1. la massima valorizzazione delle risorse umane in termini di arricchimento professionale;
2. il contenimento delle assunzioni che riguarderebbero, così, professionalità altamente specializzate che non è possibile reperire all'interno della dotazione di personale in servizio presso l'Ente.

## Censimento dei procedimenti amministrativi

Di particolare interesse, ai fini che qui interessano, e per un più efficiente disimpegno delle attività di interesse dell'Ente regionale, è la ricognizione dei procedimenti amministrativi attraverso apposita piattaforma informatica e, dunque, disponibili sul web.

Il risultato della complessa attività di inserimento dei dati cui ha contribuito ciascuna delle strutture organizzative regionali rappresenta un importantissimo dato da porre al centro:

- a. di una analisi volta a evidenziare eventuali sovrapposizioni di competenze;
- b. dello studio per lo snellimento dei processi di lavoro;
- c. della cancellazione o l'aggiornamento delle procedure obsolete; d. la definizione degli standard quanti-qualitativi delle attività processate, finalizzate al re-indirizzamento del personale su altre attività.

Si tratta di un complesso di attività che vedono la partecipazione attiva di ciascun Servizio regionale, al fine di rappresentare al meglio i processi decisionali e lavorativi e poter, così, ampliare il bagaglio informativo già in possesso dell'Amministrazione regionale anche grazie all'utilizzo di strumenti digitali di aggregazione e analisi dei dati. All'esito di tale lavoro, la Regione Puglia avrà a disposizione un catalogo di strumenti che potranno garantire maggiore effettività alle strategie di capacity building messe in campo al fine di massimizzare le performance dell'organizzazione amministrativa.

## La capacità assunzionale (dati rivenienti dall'ufficio controllo della spesa del personale)

Il D.L. n. 90/2014 e la relativa legge di conversione n. 114/2014 hanno modificato in modo sostanziale le regole assunzionali ed i vincoli finanziari relativi alla spesa di personale. Sono stati introdotti, infatti, nuovi parametri per il contenimento della stessa, revisione del turn-over, previsione di una disposizione specifica per l'utilizzo dei resti assunzionali.

Il legislatore, pur rispettando l'impostazione normativa previgente relativa al contenimento della spesa di personale ? dettata dal rispetto dell'art. 1, commi 557 e ss. della L. n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) ? ha introdotto la disposizione di cui al comma 557-quater, stabilendo il regime da applicare a

decorrere dall'anno 2014.

La norma di base è rappresentata dal comma 557, il quale dispone che gli Enti soggetti al Patto di Stabilità Interno devono assicurare la riduzione delle spese di personale, con azioni da modulare in termini di principio, applicabili ad alcuni ambiti prioritari di intervento:

- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico- amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Tali misure vanno monitorate al fine di concorrere alla riduzione della spesa di personale.

Il successivo comma 557-bis dispone l'individuazione di alcune componenti da includere e da escludere per il calcolo dell'aggregato della spesa di personale. In proposito, occorre rammentare che la dottrina e la magistratura contabile hanno codificato altre voci di costo da ricomprendere o da escludere ai fini del confronto della spesa di personale dell'Ente, diretto a verificare che la stessa rispetti il vincolo di riduzione disposto dal predetto comma 557. Tale limite è stato inteso, in via interpretativa, dalla Corte dei Conti quale parametro dinamico, ritenendo che la spesa dell'anno di riferimento dovesse essere inferiore rispetto a quella sostenuta nell'anno precedente.

A seguire, il comma 557-ter stabilisce la sanzione connessa alla violazione dell'obbligo di contenimento della spesa di personale, ossia il divieto assunzionale assoluto prescritto dall'art. 76 co. 4 del D.L. n. 112/2008.

Il D.L. n. 90/2014, con l'art. 3 co. 5-bis, introduce il comma 557-quater alla L. n. 296/2006. La norma dispone un nuovo parametro finalizzato al rispetto del comma 557, stabilendo un periodo di riferimento temporale e quantitativo definito e fisso. Infatti, a decorrere dall'anno 2014, "gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", ovvero il triennio 2011/2013.

Nonostante l'abrogazione dell'art. 76 co. 7 del D.L. n. 112/2008 - la quale ha comportato la disapplicazione del vincolo rappresentato dall'incidenza percentuale tra spese di personale e spese correnti (conteggiando anche il valore al denominatore delle società partecipate, delle istituzioni e delle aziende speciali) non superiore al 50% come condizione per procedere a nuove assunzioni - la misura del rapporto tra i due aggregati rappresenta ancora un parametro di virtuosità determinante ma al fine di verificare se l'Ente può beneficiare di maggiori capacità assunzionali, fermo restando il rispetto del contenimento della spesa di personale come sopra rappresentato.

Infatti, l'art. 3 commi 5 e 5-quater del D.L. n. 90 stabilisce nuove quote di turn-over per l'esercizio delle facoltà assunzionali delle Amministrazioni regionali.

Le quote attualmente in vigore sono di seguito riportate:

Unitamente alle nuove percentuali di turn-over è stata, altresì, inserita una disposizione relativa all'impiego dei cosiddetti "resti assunzionali", ovvero le quote di capacità assunzionale non utilizzate nello specifico anno di riferimento. L'art. 3 co. 3, infatti, stabilisce che "decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile".

Nell'ipotesi che l'Ente possa avvalersi anche delle quote di turn-over pregresse non utilizzate (tra l'altro contemplata da vari orientamenti della magistratura contabile) e determinate dall'applicazione delle percentuali previste dalla previgente normativa (art. 76 co. 7 del D.L. n. 112/2008), si darebbe luogo ad una disponibilità complessiva di € 12.098.263,44. Tale ammontare va decurtato del costo per le procedure assunzionali perfezionate come di seguito specificato: nell'anno 2012, in virtù dello scorrimento delle graduatorie del concorso pubblico per n. 11 posizioni dirigenziali, il cui costo è pari ad € 1.144.188,54; nell'anno 2014, in relazione al concorso pubblico per l'assunzione di n. 80 unità di personale di cat. C1, il cui costo è pari ad € 2.356.057,60. Occorre considerare anche il costo per le assunzioni che dovrebbero essere effettuate a seguito dell'espletamento del concorso pubblico per n. 200 unità di personale di cat. D1, il cui ammontare sarebbe di € 6.415.216,00. Pertanto, allo stato, si determinerebbero disponibilità residue pari ad € 2.286.818,44 per l'eventuale esercizio delle facoltà assunzionali.

In riferimento alle economie derivanti dalla cessazione del personale a tempo indeterminato per gli anni 2015 e 2016, si è tenuto conto della previsione di cessazione formulata dall'Ufficio Trattamento Economico, di Assistenza, Previdenza e Assicurativo del Personale, individuata in: n. 60 dipendenti per l'anno 2015 e n. 80 dipendenti per l'anno 2016.

La capacità assunzionale dell'Ente, quindi, nel biennio 2015 - 2016, valutando le sole cessazioni programmate, allo stato risulterebbe pari a € 2.286.818,44. Per dare un ordine di grandezza a questa capacità si può considerare che tale somma coprirebbe circa 71 assunzioni in categoria D1.

#### Titolo IV

##### La stabilizzazione e l'esodo incentivato

L'art. 2 della L.R. 14/11/2014, n. 47 ha stabilito che, nell'ambito dei piani assunzionali derivanti dalla Programmazione del fabbisogno, deve essere stabilita una quota percentuale di riserva per i soggetti da stabilizzare, secondo l'apposito elenco i cui criteri di valutazione dei titoli sono oggetto di approvazione del presente provvedimento. La Legge regionale, come già s'è detto in premessa, ha ritenuto necessario favorire percorsi di stabilizzazione per quel personale con contratto a tempo determinato che in questi ultimi anni ha contribuito a colmare il divario tra contingente e D.O..

Divario che, in considerazione dell'innalzamento dell'età media del personale e delle sempre più stringenti norme vincolistiche in materia di personale, è destinato nei prossimi anni a crescere. Un ulteriore contributo alla somma spendibile può rivenire dall'esodo incentivato di cui all'art.1 della medesima Legge regionale; ciò sarà meglio definito nei Piani assunzionali a redigersi.

L'Assessore relatore, pertanto, sottopone alla Giunta regionale la relazione e i percorsi oggetto della Programmazione Triennale del fabbisogno 2014-2016 per la condivisione e l'approvazione finale.

Per effetto quindi delle politiche poste in essere dall'ente il numero complessivo delle unità da assumere potrà rappresentare un valore significativo.

## CONCLUSIONI.

Dalla disamina dei diversi profili evidenziati, emerge la necessità per l'Ente regionale di procedere all'acquisizione del personale secondo le professionalità indicate dalle diverse aree di coordinamento seppure nell'ambito delle unità dichiarate nella dotazione organica. Gli obiettivi sfidanti cui tende il Governo regionale suggeriscono la più ampia valorizzazione del personale già in servizio presso la Regione Puglia che non può prescindere dal personale storico motivato e qualificato, leva per la formazione e l'inserimento delle giovani risorse che, è evidente, necessitano di una fase di addestramento on the work. A tanto devono affiancarsi e giungere a compimento tutte le iniziative volte all'innovazione e

all'efficientamento delle attività e dei processi amministrativi, percorso ideale per raggiungere obiettivi strategici in tempi brevi. Deve però considerarsi che le iniziative assunzionali che deriveranno dall'adozione del presente provvedimento riguarderanno un ampio arco temporale e richiederanno l'utilizzo della totalità delle risorse destinate al personale.

## COPERTURA FINANZIARIA DI CUI ALLA LEGGE REGIONALE N.28 DEL 16/11/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI:

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

L'Assessore relatore sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'art. dell'art. 4, comma 4, lett. d) della LR n. 7/1997 e dell'art. 39 comma 1 della Legge 27/12/1997, n. 449.

## LA GIUNTA

Udita la relazione dell'Assessore al lavoro, con delega al personale e organizzazione;

Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento dall'AP "Organizzazione" e dal Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione;

A voti unanimi espressi ai sensi di legge

## DELIBERA

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

- condividere e approvare la relazione della "Programmazione Triennale del fabbisogno 2014-2016;
- dare atto che il presente provvedimento è un mero atto di Programmazione e non produce spesa;

- condividere la valutazione dei titoli di studio e di servizio e dell'anzianità di servizio, previsti dall'art. 2, comma 2 della L.R. 47/2014 secondo le modalità di valutazione dei titoli di cui all'art. 9 del bando relativo ai concorsi pubblici, per titoli ed esami, per il reclutamento complessivo di n. 200 (duecento) unità di personale di ruolo di Categoria D, posizione economica D1, deliberato dalla Commissione per l'attuazione del Progetto Ripam (Decreto interministeriale del 25 luglio 1994 e ss. ii.).

- approvare l'ulteriore decisione assunta dalla Conferenza di direzione del 2/11/2014, secondo la quale il recepimento della griglia di valutazione dei titoli di cui all'art. 9 del richiamato bando di concorso non riguarda:

- il valore massimo complessivo di punti assegnabile ai candidati per i titoli di servizio, relativi all'esperienza professionale maturata alle dipendenze della Regione Puglia, ovvero di altre pubbliche amministrazioni (vengono invece conservati i valori massimi previsti dal richiamato articolo del bando per la valutazione dei titoli di studio e degli "altri titoli");

- i riferimenti, contenuti nel suddetto art. 9, alle due aree, Amministrativa e Tecnica, in cui risultano suddivisi i posti messi a concorso nella procedura selettiva affidata al Ripam.

- Di approvare la suddetta decisione della Conferenza di direzione nella parte in cui la medesima ha stabilito che: a parità di punteggio conseguito a seguito della valutazione dei titoli di studio e di servizio e dell'anzianità di servizio, l'ordine di priorità è integrato dal criterio relativo al carico familiare, con riferimento alla vigente normativa di disciplina dei familiari fiscalmente a carico.

In caso di ulteriore parità di punteggio l'ordine di preferenza sarà determinato dalle vigenti disposizioni di cui all'art. 5 del D.P.R. 487 del 1994.

Per la valutazione dei titoli secondo i suddetti criteri e la conseguente predisposizione dell'elenco previsto dalla L.R. si prevede l'adozione di apposito Avviso e la nomina di un Gruppo di Lavoro, che proceda collegialmente alla ridetta valutazione.

- dare mandato al Servizio Personale e organizzazione di adempiere a quanto di competenza derivante dal presente atto;

- pubblicare il presente provvedimento nel Bollettino Ufficiale della Regione Puglia;

- trasmettere copia del presente atto, a cura del Servizio Personale e Organizzazione, alle Organizzazioni sindacali aziendali della Regione Puglia.

Il Segretario della Giunta Il Presidente della Giunta

Dott.ssa Antonella Bisceglia Dott. Nichi Vendola

---