



AGENZIA REGIONALE PER LA CASA E L'ABITARE ARCA SUD SALENTO

PROVVEDIMENTO DELL'AMMINISTRATORE UNICO N. 35 DEL 22/03/2022

OGGETTO: Fabbisogno Triennale 2022/2024 e piano assunzionale anno 2022.

L' AMMINISTRATORE UNICO

Vista la documentazione agli atti e l'istruttoria espletata dalla U.O.C. "Risorse Umane";
Esaminata la relativa proposta formulata dalla Direzione Generale che qui di seguito si riporta:

PREMESSO:

- che l'art. 39 comma 1, della Legge n. 449/97, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Pubbliche Amministrazioni, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- che l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- che con Decreto 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla G. U. n. 173 del 27.07.2018, sono state definite "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto n. 75/2017;
- che tali "*Linee di indirizzo*" definiscono una metodologia operativa di orientamento per le amministrazioni pubbliche e trasformano di fatto la "dotazione organica" in una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, stabilendo condizioni e vincoli per le assunzioni di personale;

RILEVATO:

- che ai fini della coerenza con le predette linee di indirizzo l'Ente ha seguito la seguente procedura:
 - a) comparazione della media sostenuta nel triennio 2011/2013 con la previsione della annualità che vanno a comporre il bilancio di previsione 2022/2023/2024, ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557^{quater} Legge 296/2006 - (Allegato A);
 - b) riconversione della dotazione organica in valore finanziario e quantificazione della spesa del personale teorica prevista, al fine di verificare il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 - (Allegato B);
 - c) quantificazione delle facoltà assunzionali dell'Ente, sulla base di quanto stabilito con deliberazione della Giunta Regionale n. 1417 del 30.07.2019 - art. 3 del D.L., come modificato dall'art. 14bis del D.L. 4/2019 in materia di turn-over (il 100% del 2021 oltre i resti del quinquennio precedente) - (Allegato C)
 - d) individuazione dei posti vacanti da ricoprire nel triennio 2022/2024 e determinazione del costo delle assunzioni programmate entro i limiti di spesa previsti - (Allegato D);

- che con Determina Dirigenziale n. 158 del 22.12.2021 l'Ente ha provveduto – ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 – alla ricognizione dell'assenza di personale in eccedenza e/o in esubero, condizione necessaria per poter procedere a nuove assunzioni, rilevando, pertanto, che non si deve ottemperare agli adempimenti di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001;

- che con lo stesso atto è stata rilevata la consistenza di personale presente nella struttura organizzativa e confermata la dotazione organica complessiva dell'Ente, rinviando a successivo provvedimento dell'Amministratore Unico l'adozione del programma triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e del Piano delle assunzioni per l'anno 2022;

VERIFICATO:

- che il precedente Piano assunzionale 2021, autorizzato con Provvedimento A. U. n. 49/2021 non è stato completamente realizzato nel corso dell'anno 2021 e precisamente non si è provveduto alla copertura dei seguenti posti:

- per 1 posto di cat. "D1"
- per 1 posto di cat. "C1"

per i quali, dopo aver espletato senza esito la procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs. 165/2001, in attesa di verificare la possibilità di ricorrere allo scorrimento di graduatorie (di altri enti) vigenti, non sono state avviate procedure concorsuali;

CONSIDERATO:

- che nell'anno 2021, si sono resi vacanti ulteriori posti – a seguito delle già avvenute cessazioni dal servizio dei seguenti lavoratori:

- ✓ n. 1 dipendente di cat. "D"
- ✓ n. 3 dipendenti di cat. "C"
- ✓ n. 1 dipendente di cat. "B"

- che l'attuale dotazione organica è composta da n. 80 unità, di cui n. 4 posti con funzioni dirigenziali, così distinti per ogni singola categoria:

| categoria | pianta organica | posti coperti | posti vacanti |
|---------------|-----------------|---------------|---------------|
| DIRIGENTE | 04 | 04 | 00 |
| Cat. "D" | 23 | 12 | 11 |
| Cat. "C" | 34 | 20 | 14 |
| Cat. "B" | 19 | 10 | 09 |
| Cat. "A" | 00 | 00 | 00 |
| TOTALE | 80 | 46 | 34 |

- che sulla base anche delle nuove cessazioni che matureranno nel corso del triennio 2022-2024, è necessario programmare le assunzioni per gli anni 2022 – 2023 e 2024 in funzione delle risorse di bilancio;

CONSIDERATO, altresì:

- che il D. L. n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni in Legge n.113 del 06.08.2021 (c. d. Riforma Brunetta), ha innovato l'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 ed ha apportato importanti novità in materia di assunzioni nelle P.A., con lo scopo di implementare e rafforzare il capitale umano;

- che l'art. 1) della predetta Legge, stabilisce le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari di interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;

- che la stessa normativa citata (in particolare all'art. 3 comma 1) dispone che (fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno) le progressioni verticali, negli Enti Locali, avvengono tramite procedure comparative, basate su specifici elementi di valutazione;

RITENUTO opportuno:

- confermare – sempre nei limiti della capacità assunzionale determinata – la copertura, nel 2022, dei n. 2 posti per i quali, pur programmati nel precedente fabbisogno 2021/2023, non sono state completate le relative procedure assunzionali, prevedendo la copertura di n. 2 posti (n. 1 di cat. "D" e n. 1 di cat. "C");

- avvalersi della facoltà di reclutamento di personale a tempo determinato destinato alla realizzazione di interventi previsti nel PNRR, secondo le modalità, le condizioni ed i criteri stabiliti nella Circolare n. 4 del 18 gennaio 2022, emanata dal M. E. F. (Dipartimento Ragioneria Gen.le Stato - Servizio centrale PNRR - Ufficio II), che fornisce indicazioni attuative relative all'applicazione del citato art. 1 del D.L. n. 80/2021;

- prevedere – nell’ambito degli interventi di riqualificazione dell’ERP, già ammessi a finanziamento – assunzioni di personale a tempo determinato per n 8 (otto) unità, precisando che tale reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del decreto legge n.78/2010 (convertito con modificazioni in L. 122/2010) ed a quelli relativi alla dotazione organica dell’Ente;

- avvalersi della facoltà prevista dalla nuova disciplina sulle progressioni verticali, al fine di valorizzare le professionalità e le conoscenze tecniche che i dipendenti già esistenti nella dotazione organica dell’Ente hanno maturato nel corso della propria attività lavorativa;

- prevedere, nell’ambito delle 12 (dodici) assunzioni programmate per il triennio 2022-2024, n. 4 (quattro) posti da destinare alle progressioni verticali;

PRESO ATTO:

- che il costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato programmate nel presente fabbisogno, elaborato in funzione delle esigenze di servizio e delle caratteristiche organizzativo gestionali delle singole strutture, è stato determinato entro gli spazi finanziari disponibili ed è quello risultante dal prospetto (Allegato “D” del presente provvedimento), da cui risultano le assunzioni programmate per il triennio 2022-2024;

- che il costo complessivo delle assunzioni a tempo determinato programmate con il presente provvedimento, elaborato in relazione alla tipologia ed alla natura degli interventi da realizzare, è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del decreto legge n.78/2010 (convertito con modificazioni in L. 122/2010) ed a quelli relativi alla dotazione organica dell’Ente (Allegato “E” del presente provvedimento), da cui risultano le assunzioni programmate per ciascun progetto previsto nel PNRR e già finanziato;

- che il piano delle assunzioni a tempo indeterminato per l’anno 2022 è quello di seguito indicato:

- n. 1 posto di cat. “D1” (full-time)
- n. 1 posto di cat. “C1” (full-time)
- n. 1 posto di cat. “D1” (con progressione verticale)
- n. 3 posti di cat. “C1” (con progressione verticale)

- che il piano delle assunzioni a tempo determinato è quello di seguito indicato:

- n. 4 posti di cat. “D”
- n. 4 posti di cat. “C”

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e amministrativa del Direttore Generale;

ACQUISITO il parere di regolarità contabile del Dirigente del Servizio Economico Finanziario;

ACQUISITO il parere del Collegio Sindacale dell’Ente con verbale n. 4 del 21 MARZO 2022;

Per quanto espresso in premessa

PROPONE

1. di prendere atto e di confermare la dotazione organica dell’Ente così come riportata nella determinazione del Direttore Generale n. 158 del 22.12.2021, composta da n. 80 posti di cui n. 46 coperti (n. 45 dei quali a tempo indeterminato ed 1 a tempo determinato) e n. 34 posti vacanti;

2. di prendere atto dei valori e dei dati contenuti negli allegati prospetti, redatti dagli Uffici dell’Ente, che qui di seguito si richiamano:

- **Allegato “A”** – Verifica del rispetto dei vincoli di spesa di cui all’art.1 comma 557quater Legge 296/2006;

- **Allegato “B”** – Verifica di controllo della spesa teorica della dotazione organica con quello dei vincoli finanziari previsti;

- **Allegato “C”** – Verifica delle facoltà assunzionali dell’Ente, sulla base di quanto stabilito con deliberazione della Giunta Regionale n. 1417 del 30.07.2019 - art. 3 del D.L. 90/2014, come modificato dall’art. 14bis del D.L. 4/2019 in materia di turn-over (il 100% del 2021 oltre i resti del quinquennio precedente);

- **Allegato “D”** – Verifica di controllo del costo delle assunzioni a tempo indeterminato entro gli spazi finanziari disponibili;

3. di approvare, in virtù della normativa vigente, il seguente Fabbisogno Triennale di personale per gli anni 2022/2024 che individua, come di seguito riportato, le unità da assumere:

| Cat. | Profilo | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|---------|--------------------|------|------|
| <u>nuove assunzioni full-time</u> | | | | |
| D1 | Legale | 1 (da aprile 2022) | / | / |
| C1 | | 1 (da aprile 2022) | / | / |
| <u>nuove progressioni verticali</u> | | | | |
| C1 | | 3 (da aprile 2022) | / | / |
| D1 | | 1 (da aprile 2022) | / | / |

nuove assunzioni full-time

| | | | | |
|---------------|---------|----------|----------------------------|----------------------------|
| DIR. | | / | 1 (da gennaio 2023) | / |
| C1 | Tecnico | / | 1 (da gennaio 2023) | / |
| C1 | Amm.vo | / | 1 (da gennaio 2023) | / |
| D1 | Amm.vo | / | / | 1 (da gennaio 2024) |
| C1 | Amm.vo | / | / | 1 (da gennaio 2024) |
| TOTALE | | 6 | 3 | 2 |

4. di confermare che il piano delle assunzioni, si limita alla copertura parziale dei posti vacanti, perché tiene conto della carenza di personale e delle capacità complessiva di bilancio e consente la programmazione solo delle unità di personale evidenziate nel prospetto di cui al punto 3);

5. di autorizzare il Direttore Generale all'attivazione delle procedure per la copertura dei posti vacanti, precisando che l'indizione di procedure comparative destinate ai dipendenti interni, è subordinata all'adozione di apposito regolamento attuativo delle progressioni verticali, nel quale dovranno essere definiti in modo dettagliato requisiti, punteggi, procedure di partecipazione, partendo dalla regola generale definita dalla fonte di legge (D. L. n. 80/2021, convertito in Legge n.113/2021, c.d. Riforma Brunetta).

6. di approvare, in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge n.78/2010 (convertito con modificazioni in L. 122/2010) ed a quelli relativi alla dotazione organica dell'Ente, il seguente Fabbisogno di personale a tempo determinato di cui all'**Allegato E** del presente atto, nel quale sono individuate le risorse umane necessarie per la realizzazione di interventi del PNRR e la determinazione della spesa per n. 8 assunzioni programmate, precisando che la stessa, ai sensi del D. L. n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni in Legge n.113 del 06.08.2021, è inclusa nel quadro economico di ciascun progetto finanziato ed è carico del PNRR.

L'Istruttore
Rag. Antonio DE SANTIS

RESPONSABILE P.O.
Rag. Antonio DE SANTIS

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

Lecce, li 17/03/2022

Il Dirigente del Servizio
Avv. Sandra ZAPPATORE
(FIRMA DIGITALE)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE

Lecce, li 18/03/2022

Il Dirigente del Servizio Economico Finanziario
Dott.ssa Daniela MACRI
(FIRMA DIGITALE)

ATTESTAZIONE DI LEGITTIMITA'

Lecce, li 22/03/2022

IL DIRETTORE GENERALE
Avv Sandra ZAPPATORE
(FIRMA DIGITALE)

Ritenuto di condividere il documento istruttorio del presente decreto quanto in premessa riportato;

Con i poteri di cui alla Legge regionale n.22/2014, conferiti con Decreto di nomina del Presidente della Giunta Regione Puglia n. 550 del 02/10/2017;

Vista l'attestazione di legittimità del Direttore Generale;

COSI' PROVVEDE

1. di prendere atto e di confermare la dotazione organica dell'Ente così come riportata nella determinazione del Direttore Generale n. 158 del 22.12.2021, composta da n. 80 posti di cui n. 46 coperti (n. 45 dei quali a tempo indeterminato ed 1 a tempo determinato) e n. 34 posti vacanti;

2. di prendere atto dei valori e dei dati contenuti negli allegati prospetti, redatti dagli Uffici dell'Ente, che qui di seguito si richiamano:

- **Allegato "A"** – Verifica del rispetto dei vincoli di spesa di cui all'art.1 comma 557quater Legge 296/2006;
- **Allegato "B"** – Verifica di controllo della spesa teorica della dotazione organica con quello dei vincoli finanziari previsti;
- **Allegato "C"** – Verifica delle facoltà assunzionali dell'Ente, sulla base di quanto stabilito con deliberazione della Giunta Regionale n. 1417 del 30.07.2019 - art. 3 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art. 14bis del D.L. 4/2019 in materia di turn-over (il 100% del 2021 oltre i resti del quinquennio precedente);
- **Allegato "D"** – Verifica di controllo del costo delle assunzioni a tempo indeterminato entro gli spazi finanziari disponibili;

3. di approvare, in virtù della normativa vigente, il seguente Fabbisogno Triennale di personale per gli anni 2022 – 2024 che individua, come di seguito riportato, le unità da assumere:

| Cat. | Profilo | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|---------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <u>nuove assunzioni full-time</u> | | | | |
| D1 | Legale | 1 (da aprile 2022) | / | / |
| C1 | | 1 (da aprile 2022) | / | / |
| <u>nuove progressioni verticali</u> | | | | |
| C1 | | 3 (da aprile 2022) | / | / |
| D1 | | 1 (da aprile 2022) | / | / |
| <u>nuove assunzioni full-time</u> | | | | |
| DIR. | | / | 1 (da gennaio 2023) | / |
| C1 | Tecnico | / | 1 (da gennaio 2023) | / |
| C1 | Amm.vo | / | 1 (da gennaio 2023) | / |
| D1 | Amm.vo | / | / | 1 (da gennaio 2024) |
| C1 | Amm.vo | / | / | 1 (da gennaio 2024) |
| TOTALE | | 6 | 3 | 2 |

4. di confermare che il piano delle assunzioni, si limita alla copertura parziale dei posti vacanti, perché tiene conto della carenza di personale e delle capacità complessive di bilancio e consente la programmazione solo delle unità di personale evidenziate nel prospetto di cui al punto 3);

5. di autorizzare il Direttore Generale all'attivazione delle procedure per la copertura dei posti vacanti, precisando che l'indizione di procedure comparative destinate ai dipendenti interni, è subordinata all'adozione di apposito regolamento attuativo delle progressioni verticali, nel quale dovranno essere definiti in modo dettagliato requisiti, punteggi, procedure di partecipazione, partendo dalla regola generale definita dalla fonte di legge (D. L. n. 80/2021, convertito in Legge n.113/2021, c.d. Riforma Brunetta).

6. di approvare, in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge n.78/2010 (convertito con modificazioni in L. 122/2010) ed a quelli relativi alla dotazione organica dell'Ente, il seguente Fabbisogno di personale a tempo determinato di cui all'**Allegato E** del presente atto, nel quale sono individuate le risorse umane necessarie per la realizzazione di interventi del PNRR e la determinazione della spesa per n. 8 assunzioni programmate, precisando che la stessa, ai sensi del D. L. n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni in Legge n.113 del 06.08.2021, è inclusa nel quadro economico di ciascun progetto finanziato ed è carico del PNRR.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Avv. Alberto CHIRIACO`

(FIRMA DIGITALE)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta e certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato all'albo pretorio online di questo Ente il giorno 22/03/2022 e vi rimarrà per 15 gg consecutivi

Lecce, li 22/03/2022

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

Rag. Gabriella Giardino

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente su banca dati dell'Arca Sud Salento.