

**DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
DELL'AGENZIA TERRITORIALE DELLA REGIONE PUGLIA
PER IL SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI**

DETERMINA n. 338 del 30 Agosto 2022

**OGGETTO: Proposta Adozione Piano del Fabbisogno Occupazionale per il Triennio 2022-2024
– Piano Occupazionale 2022.**

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la L.R. 20 agosto 2012, n. 24 “Rafforzamento delle pubbliche funzioni nell’organizzazione e nel governo dei Servizi pubblici locali”, così come modificata dalla L.R. 4 agosto 2016, n. 20 “Disposizioni in materia di gestione del ciclo dei rifiuti. Modifiche alla legge regionale 20 agosto 2012, n. 24 (Rafforzamento delle pubbliche funzioni nell’organizzazione e nel governo dei servizi pubblici locali)”, che ha stabilito che per l’esercizio associato delle funzioni pubbliche relative al servizio di gestione dei rifiuti urbani, previste dal d.lgs. 152/2006 e già esercitate dalle Autorità d’ambito territoriali ottimali quali forme di cooperazione degli enti locali, è istituita quale organo unico di governo una agenzia denominata “Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti”;

VISTA la deliberazione di Giunta regionale n. n. 1202/2018 “Legge regionale n. 24/2012 e L.R. n.20/2016 art.10-bis co.1. Nomina del Direttore Generale dell’Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti (A.G.E.R.)” con la quale la Giunta Regionale ha nominato l’Avv. Gianfranco Grandaliano quale Direttore Generale dell’Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di Gestione dei Rifiuti, incarico rinnovato con Delibera di Giunta Regione Puglia n. 1532 del 27/09/2021 e successive D.G.R. 450 del 31/03/2022 e 1071 del 25/07/2022;

VISTO la Delibera del Comitato dei Delegati n. 5 del 12/04/2021 con la quale è stato approvato il “Regolamento recante i criteri per il conferimento, la graduazione e la valutazione delle Posizioni Organizzative” dell’Ager, le cui premesse e considerazioni si intendono integralmente richiamate;

CONSIDERATO che con Decreto del Commissario ad Acta n.88 del 15/11/2017 è stato approvato il “Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell’Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti – Disciplina di accesso al pubblico impiego”;

CONSIDERATO che con Determina Dirigenziale num. 113 del 26/04/2021 è stato approvato il nuovo modello organizzativo dell’Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti;

VISTO l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 nonché i principi di buona amministrazione secondo i quali nelle PP.AA. si procede alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

VISTO l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che “la consistenza e le variazioni delle dotazioni organiche siano determinate in funzione delle finalità di accrescimento dell'efficienza, di razionalizzazione e contenimento della spesa, di miglior utilizzo delle risorse umane previa verifica degli effettivi fabbisogni ed, al comma 3, che alla loro ridefinizione si provveda periodicamente e comunque con scadenza triennale”;

VISTO l'art. 35, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 che dispone: “*le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 449/1997 e s.m.i.*”;

RITENUTO necessario adottare un piano programmatico delle assunzioni che, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative, individui le assunzioni da effettuare nel triennio 2022/2024 sulla base delle esigenze funzionali individuate;

EVIDENZIATO che sulla presente programmazione triennale del personale, sarà eseguita la consultazione di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 mediante invio di una informazione preventiva alle OO.SS. del comparto di riferimento;

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze organizzative diverse anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ager;

VERIFICATO, inoltre che la spesa prevista per il personale dell'Agenzia è determinata entro il limite previsto dal DL n. 78/2010 e cioè del 50 % delle entrate aventi carattere ricorrente ovvero del 60% delle assunzioni previste in pianta organica;

DATO ATTO che con Delibera del Comitato dei Delegati dell'Agenzia n. 4 del 07/06/2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2022/2024, senza che siano emerse situazioni di squilibrio finanziario con una spesa programmata non eccedente il limite previsto dall'art. 9 c. 36 del DL. 78/2010;

DATO ATTO che con Delibera del Comitato dei delegati num. 3 del 03/06/2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021, senza che siano emerse situazioni di squilibrio finanziario con una spesa programmata non eccedente il limite previsto dall'art. 9 c. 36 del DL. 78/2010;

VISTI:

- la L.R. n. 20/2016;
- il D.Lgs. 165/2001;
- il D.L. 78/2010;
- la Legge 190/2014;
- la Legge 208/2015;
- il Decreto del Commissario ad Acta n. 88/2017;
- la Determina del Direttore Generale n. 113/2021

Tutto quanto su premesso e considerato,

DETERMINA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

DI DARE ATTO che l'Ager non è in condizioni di soprannumero del personale in servizio nè sussistono condizioni di eccedenza di personale.

DI APPROVARE la proposta di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 allegata al presente atto divenendone così parte integrante e sostanziale.

DI DARE ATTO che alla copertura dei relativi posti si procederà utilizzando le procedure di reclutamento previste dalla normativa di riferimento ivi compreso lo scorrimento delle eventuali graduatorie, formalizzando appositi contratti di lavoro sulla base delle indicazioni che il Comitato dei Delegati vorrà assumere;

DI DARE ATTO che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore, tenuto conto delle attuali capacità finanziarie dell'Agenzia e che tutte le assunzioni previste per l'anno 2022 di cui al presente provvedimento sono oggetto di apposito stanziamento nel Bilancio di Previsione dell'Agenzia 2022/2024;

DI DARE ATTO della possibilità di modificare e/o integrare in qualsiasi momento il piano triennale in approvazione, qualora dovessero verificarsi esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio in considerazione, sia in termini di incremento delle capacità di spesa derivanti da economie originatesi da cessazioni di personale, ovvero mutamenti legislativi;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali, come da art. 6 D.Lgs. 165/2001 ed al Comitato dei Delegati;

DI PUBBLICARE il presente atto a norma delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di pubblicazione e di trasparenza degli atti pubblici, nel rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali rendendo anonimi taluni dati sensibili;

DI PUBBLICARE, altresì, il presente atto nei modi e nei termini di cui alla legge n. 190/2012 e al d.lgs. n. 33/2013 in tema di amministrazione trasparente, sul sito istituzionale dell'Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali".

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale o, in alternativa, ricorso straordinario al Capo dello Stato, nei termini di legge.

Modugno, 30 Agosto 2022

Il Direttore Generale
Avv. Gianfranco Grandaliano

Piano Triennale dei fabbisogni di personale

Periodo 2022-2024

INDICE:

PREMESSA

1. Adempimenti preliminari per procedere alle assunzioni
2. La spesa di personale: le componenti
 - 2.1 Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006
 - 2.2 Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020
 - 2.3 Il superamento della "dotazione organica"
3. Stato dell'organizzazione e dell'organico
 - 3.1 L'organizzazione
 - 3.2 La dotazione organica
 - 3.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale
4. La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024
 - 4.1 Previsione di calcolo degli oneri assunzionali
 - 4.2 Acquisizione personale a tempo determinato 2022-2024
 - 4.3 Categorie protette

PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è previsto dall'articolo 6, comma 2, del Dlgs. n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs n.75/2017 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.

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 dalla legislazione vigente.

Le amministrazioni, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, indicano, a 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 dalla 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 2022 – 2024.

1. ADEMPIMENTI PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over, aggravata, altresì, dalla legislazione finanziaria che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

Si riporta, di seguito, una sintetica ricognizione normativa sui vincoli cui l'Agenzia è chiamata ad ottemperare al fine di realizzare la programmazione sviluppata nel presente Piano.

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
1) Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni " <i>non possono assumere nuovo personale</i> " (art. 6, c. 6 D. Lgs. n. 165/2001)	- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 1 c. 557-bis, 557- quarter, Legge n. 296/2006; - D.M. 08-05-2018 – "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018

<p>2) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero</p>	<p>Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i> (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)</p>	<p>- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4. – “Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento”</p>
<p>3) Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</p>	<p>La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato)</p>	<p>art. 48, D. Lgs. n. 198/2006</p>
<p>4) Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”</p>	<p>La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>“di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”</i>; il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti. (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009)</p>	<p>- art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009;</p>
<p>5) Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).</p>	<p>Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.</p>

2. LA SPESA DI PERSONALE: LE COMPONENTI

2.1 Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;

Le componenti **da escludere** dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;

2.2 Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

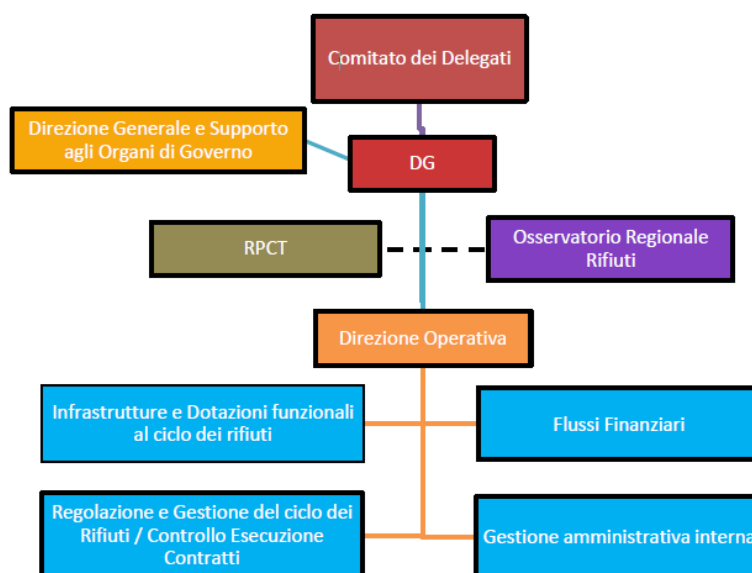
Ai sensi dell'art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010 si evince che “*per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, 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*”.

Nella fattispecie, ai sensi dell'art 4 dello Statuto dell'Agenzia, le entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo sono rappresentate dai contributi a carico di ciascun Comune pugliese, in rapporto alla popolazione residente secondo l'ultimo censimento ISTAT.

3. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

3.1 L'organizzazione

Con determina del Direttore Generale n. 113 del 26 Aprile 2021 è stato adottato il nuovo modello organizzativo dell'Agenzia, illustrato di seguito.



Come si evince dallo schema, il nuovo modello si compone di 4 unità organizzative: Infrastrutture e Dotazioni funzionali al ciclo dei rifiuti, Regolazione e Gestione del ciclo dei Rifiuti / Controllo Esecuzione Contratti, Flussi Finanziari, Gestione amministrativa interna.

3.2 La dotazione organica

Alla luce del nuovo modello è stata presentata la relativa dotazione organica, che si riporta di seguito:

AGER PUGLIA				
<i>Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti</i>				
DOTAZIONE ORGANICA 2021				
PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO POSTI	POSTI T.I.	POSTI T.D.	POSTI VACANTI
Direttore Generale	1	-	1	-
Direttore Operativo	1	-	1	-
Impiegati di ruolo cat. D	6	2	2	2
Impiegati di ruolo cat. C	11	-	10	1
Tot.	19	2	14	3

3.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale

Con deliberazione del Comitato dei Delegati n. 4 del 07.06.2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2022-2024. Con deliberazione del Comitato dei Delegati n. 3 del 03.06.2022 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2021.

Il Piano della Performance è stato approvato con delibera del Comitato dei Delegati n. 5 del 12.4.2021.

Alla luce del nuovo modello organizzativo, infine, con determina del Direttore Generale n. 133 del 12.5.2021 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 e, nel contempo, è stato dato atto dell'insussistenza di eccedenze di personale.

4. LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 tiene conto del nuovo concetto di "dotazione organica" introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 inteso quale tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale calcolato sulla base delle entrate correnti dell'Ente.

Alla luce di queste considerazioni, si evidenzia che nel corso dell'anno 2021 è intervenuta la cessazione del rapporto di servizio del Direttore Tecnico e successivamente l'immissione in servizio del Direttore Operativo: la differenza retributiva tra le due figure ha generato economie in termini sulla retribuzione di posizione per € 18.910,04 e sulla retribuzione di risultato per € 14.782,01, le quali verranno utilizzate per assumere una figura professionale da inquadrare nella Cat. C.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2022 è intervenuta la cessazione del rapporto di servizio di 4 Istruttori tre dei quali Istruttori Tecnici ed uno Istruttore Amministrativo e, pertanto, la nuova dotazione organica per l'anno 2022, con riferimento ai posti vacanti in organico risulta la seguente:

AGER PUGLIA <i>Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti</i> DOTAZIONE ORGANICA 2022				
PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO POSTI	POSTI T.I.	POSTI T.D.	POSTI VACANTI
Direttore Generale	1	-	1	-
Direttore Operativo	1	-	1	-
Impiegati di ruolo cat. D	6	2	2	2
Impiegati di ruolo cat. C	12	-	6	6
Tot.	20	2	10	8

4.1 Previsione di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità)	ONERI CONTRIBUTIVI	TOTALE
C	22.675,84	9.039,48	31.715,32
D	24.625,03	9.816,50	34.441,53

4.2 Acquisizione personale 2022-2024

L'Agenzia Territoriale della Regione Puglia per il Servizio di Gestione dei Rifiuti, ente pubblico non economico, dotato di autonomia amministrativa, contabile e tecnica è stata istituita con Legge Regionale n. 20/2016 ai sensi dell'art. 3 bis del D.Lgs. 138/2011.

Trattavasi, al tempo, di Ente di nuova istituzione.

L'operatività dell'Agenzia è stata assicurata già dal momento istitutivo tramite nomina di Commissario ad Acta con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 527 del 05/08/2006, senza alcuna dotazione iniziale di personale, ma, bensì esclusivamente mediante anticipazione di una dotazione finanziaria per permettere l'immediato esercizio delle funzioni delegate per l'intero ambito territoriale regionale.

Le sue attività sono state poste sotto la responsabilità di un Commissario ad Acta fino al 2018, anno in cui la Regione Puglia ha provveduto alla nomina del Direttore Generale con DGR n. 1202/2018 e con la quale è stato possibile dare corso alla strutturazione delle competenze e delle attività ascritte dalla norma regionale all'Agenzia.

Alla luce delle evoluzioni gestionali e organizzative, anche significative, che in questo triennio hanno interessato l'Agenzia ed i suoi ambiti di intervento, essa è dunque pronta a procedere al consolidamento della struttura organizzativa, che fino ad oggi ha potuto contare solo su due unità di

personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (rivenienti dall'espletamento di una procedura di mobilità), e potendo contare per le restanti unità di personale solo su contratti di lavoro a tempo determinato.

Da sottolineare è la circostanza per la quale, nel corso dell'ultimo anno, diverse unità di personale in servizio presso l'ente con contratti di lavoro a tempo determinato sono risultate vincitrici di altre prove concorsuali presso altri enti e conseguentemente hanno optato per le dimissioni da AGER (le ultime in ordine temporale acquisiscono efficacia in data 31.08.2022, ma per facilità di trattazione ed ai fini del calcolo del fabbisogno dell'ente, si considerano già efficaci alla data di stesura del presente documento). Tale circostanza, che ha portato in 6 mesi a poter contare su 4 unità in meno, ha generato e genera ancora oggi difficoltà assai significative per la conduzione delle attività ordinarie dell'AGER cui si aggiungono i numerosi compiti straordinari assegnati dalla Regione Puglia all'Agenzia.

Effettivamente, dal mero punto di vista della attrattività e della competitività finalizzate alla acquisizione e crescita presso i ranghi dell'ente di adeguate professionalità, AGER è risultata molto meno appetibile per i profili professionali di cui sopra a causa dell'inquadramento contrattuale offerto dall'Agenzia.

Una volta resa evidente la necessità in termini di fabbisogno di personale - per come sopra esplicitata - l'ente ritiene si debba in tempi ragionevolmente brevi attivare con tutti gli strumenti che la normativa mette a disposizione per ripristinare a livelli adeguati la dotazione organica effettiva e consolidarla nel tempo, facendo crescere al proprio interno qualità professionali e competenze.

Conseguentemente, l'Agenzia darà corso alla attivazione degli strumenti individuati dalla normativa vigente in materia, quali:

attivazione delle procedure di mobilità volontaria da altri enti volte ad acquisire disponibilità a transitare in AGER;

- indizione di procedure selettive per la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato a copertura dei posti in pianta organica;
- convenzionamento con altri enti finalizzato alla condivisione delle graduatorie dalle quali attingere candidati che si sono collocati in posizioni idonee oppure finalizzato alla condivisione di unità di personale da individuarsi a norma dell'art 14 del CCNL applicabile;
- attuazione del disposto, ove ne ricorrano gli estremi, di cui alla legge n. 79 del 29 giugno 2022, che ha come oggetto la conversione del d.l. n. 36/2022 (integrante il d.lgs. n. 75/2017) in materia di stabilizzazione nel pubblico impiego.

I profili interessati da tali procedure sono 16, per come di seguito rappresentabili:

AGER PUGLIA						
<i>Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti</i>						
PROFILO PROFESSIONALE	2022	T.I.	2023	T.I.	2024	T.I.
Direttore Generale	-	-	-	-	-	-
Direttore Operativo	-	-	-	-	-	-
Impiegati di ruolo cat. D	4	4	-	-	-	-
Impiegati di ruolo cat. C	12	12	-	-	-	-
Tot.	16	16	-	-	-	-

A tali procedure si aggiungeranno quelle che si renderanno necessarie nel corso del triennio, fino alla concorrenza dei posti in pianta organica e nel limite dei vincoli finanziari applicabili, nel caso di sostituzione di personale che ha lasciato l'ente in esecuzione di provvedimenti di collocamento dello stesso in altra amministrazione mantenendo il diritto alla conservazione del posto, come nel caso del RPCT, transitato in comando presso ZES Adriatica Interregionale Puglia-Molise in forza della DD n. 336 del 24 agosto 2022, o per altri casi analoghi con o senza diritto alla conservazione del posto.

Per l'assunzione delle figure professionali come sopra indicate, l'Agenzia si riserva di adottare con separato atto le modalità di reclutamento delle stesse.

4.3 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto, sarà necessario provvedere alla copertura della quota d'obbligo prevista che nel caso di specie risulta essere di n. 1 unità di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.