

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025

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 successivamente esplicitate nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, 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 da parte delle amministrazioni pubbliche, e nel rispetto delle stesse è stato redatto il presente Piano triennale dei Fabbisogni 2023 – 2025.

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 |
| 2) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero | 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) | - 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” |
| 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 | La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato) | art. 48, D. Lgs. n. 198/2006 |
| 4) Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” | 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) | - art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; |
| 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 | Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti). | Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016. |

| | | |
|---|--|--|
| Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) | | |
|---|--|--|

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. 13 e 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 intende la 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.

Il Comitato dei Delegati con nota 2519 del 24.03.2023 ha richiesto alla Regione Puglia supporto finanziario per dare corso alla separazione tra gestione e regolazione all'interno della struttura organizzativa di AGER e Regione Puglia, accogliendo le istanze del comitato, assunto la Deliberazione n. 519/2023 con cui veniva attribuita nel lungo periodo ad AGER la somma di € 324.000 a copertura delle spese necessarie a dotare la struttura tecnico-operativa di una serie di unità di personale dedicate esclusivamente alla materia regolatoria.

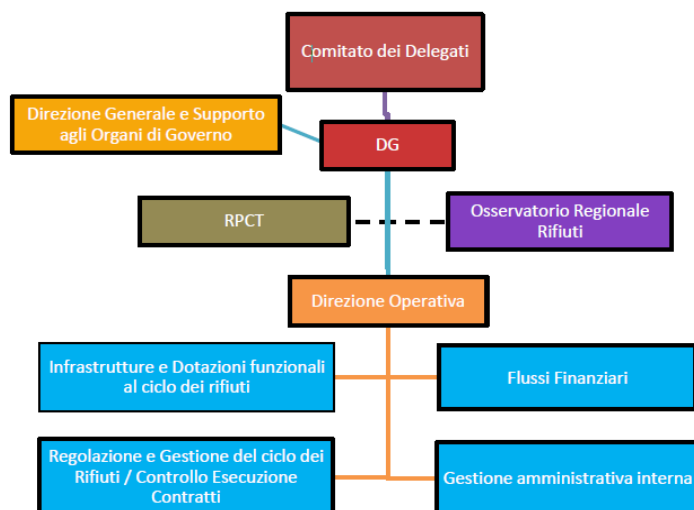
La richiesta avanzata nei confronti di Regione Puglia si fonda sulla circostanza per la quale con Delibere del Comitato Delegati n.1 del 03.03.2023 e n. 4 del 29.3.2023 con cui Ager ha acquisito il 40% del capitale sociale di ASECO spa, nonché da quanto statuito dalla Delibera del Comitato Delegati n. 6 del 24.04.2023 con cui il Comitato disponeva nei confronti della struttura tecnica indirizzi chiari in materia di organizzazione interna dell'ente, al fine di rendere AGER aderente al disposto dell'art. 6 del d.lgs. 201/2022.

A tale riguardo, è stata adottata dalla Giunta Regionale la Delibera n. 519/2023, con la quale Regione Puglia ha assunto l'impegno a sostenere nel lungo periodo gli oneri derivanti dalla compliance al disposto dell'art.6 co. 3 del d.lgs. 201/2022 che dispone: *"Qualora gli enti locali titolari del servizio e a cui spettano le funzioni di regolazione assumano direttamente o per mezzo di soggetto partecipato la gestione del servizio, le strutture, i servizi, gli uffici e le unità organizzative dell'ente ed i loro dirigenti e dipendenti preposti a tali funzioni di regolazione non possono svolgere alcuna funzione o alcun compito inerente alla gestione ed al suo affidamento"*. A tale DGR è stata data esecuzione con la Determina Dirigenziale n. 226/2023 della Sezione Ciclo Rifiuti e Bonifiche.

3. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

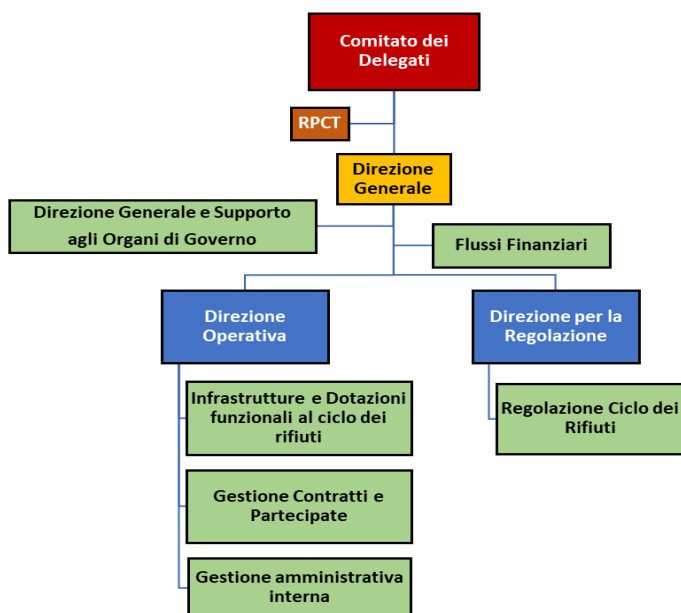
3.1 L'organizzazione

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.

Successivamente, con determina del Direttore Generale n. 165 del 20 giugno 2023 il modello è stato rivisitato secondo il diagramma qui di seguito riportato:



Per quanto attiene l'unità organizzativa denominata "Direzione per la Regolazione" si è specificato che essa sia articolata per come segue:

| Area professionale di appartenenza | N.ro unità |
|------------------------------------|------------|
| Area dirigenza | 1 |
| Area dei Funzionari e dell'EQ | 1 |
| Area degli Istruttori | 3 |
| TOT | 5 |

3.2 La dotazione organica

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

| AGER PUGLIA Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti DOTAZIONE ORGANICA 2023 | | | | |
|---|--------------|------------|------------|---------------|
| AREA PROFESSIONALE | NUMERO POSTI | POSTI T.I. | POSTI T.D. | POSTI VACANTI |
| Direttore Generale | 1 | - | 1 | - |
| Direttore Operativo | 1 | - | 1 | - |
| Area dei Funzionari e dell'EQ | 6 | 2 | 2 | 2 |
| Area degli Istruttori | 12 | 5 | 3 | 4 |
| Tot. | 20 | 7 | 7 | 6 |

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

Con deliberazione del Comitato dei Delegati n. 3 del 27.03.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025. Con deliberazione del Comitato dei Delegati n. 2 del 27.03.2023 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2022.

Con deliberazione n. 10 del 27 Ottobre 2023 il Comitato dei Delegati ha approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025.

Alla luce del nuovo modello organizzativo approvato con determina del Direttore Generale n. 165 del 20 giugno 2023, è stato delineato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 alla luce dell'intervento dettato dalla separazione tra competenze di gestione e competenze di regolazione sancito dal DLgs 201/2022 da quanto statuito dalla DGR 519/2023 che ha attribuito ad Ager un finanziamento destinato alle attività di regolazione.

4. LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 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.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2023 è intervenuta la cessazione del rapporto di servizio di 1 Istruttore Amministrativo e, pertanto, la nuova dotazione organica per l'anno 2023, con riferimento ai posti vacanti in organico risulta la seguente:

| AGER PUGLIA Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti DOTAZIONE ORGANICA 05/12/2023 | | | | |
|---|--------------|------------|------------|---------------|
| AREA PROFESSIONALE | NUMERO POSTI | POSTI T.I. | POSTI T.D. | POSTI VACANTI |
| Direttore Generale | 1 | - | - | - |
| Direttore Operativo | 1 | - | - | 1 |
| Direttore Regolazione | 1 | - | - | 1 |
| Area dei Funzionari e dell'EQ | 7 | 2 | 2 | 3 |

| | | | | |
|-----------------------|----|---|---|----|
| Area degli Istruttori | 15 | 5 | 2 | 8 |
| Tot. | 25 | 7 | 4 | 13 |

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:

| AREA | SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL x 13 mensilità) | ONERI CONTRIBUTIVI | TOTALE |
|-------------------------------|---|-----------------------|-----------|
| Area degli Istruttori | 23.177,61 | 11.051,08 | 34.228,69 |
| Area dei Funzionari e dell'EQ | 25.146,71 | 11.989,95 | 37.136,66 |

4.2 Acquisizione personale 2023-2025

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.

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 05/08/2016, 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 che in questo triennio hanno interessato l'Agenzia ed i suoi ambiti di intervento, si è posto come asse prioritario di attività quello del consolidamento del perimetro organizzativo dell'ente.

A tal fine, a termine del 2022 l'Agenzia ha concluso le procedure di stabilizzazione ex art. 20 co 1 d.lgs. 75/2017, e nel corso del 2023 ha avviato procedure di convenzionamento con altri enti finalizzate alla condivisione delle graduatorie dalle quali attingere candidati collocati in posizioni idonee.

Nel corso del triennio di programmazione del fabbisogno di personale funzionale al completamento della dotazione organica, le politiche di reclutamento saranno orientate all'attivazione di tutti gli strumenti individuati dalla normativa vigente in materia, dando priorità, ove ne ricorrano le condizioni, alla attuazione del disposto, 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 e contestualmente all'indizione di procedure selettive per la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato a copertura dei posti in pianta organica.

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.
- convenzionamenti ai sensi dell'art. 1, comma 124° della legge 30/12/2018 n. 145, che riprende la disciplina profilata dall'art. 14 del CCNL Autonomi Locali del 22 gennaio 2004.

| AGER PUGLIA Agenzia territoriale della Regione Puglia per il servizio di gestione dei rifiuti PIANO OCCUPAZIONALE | | | | | | | |
|--|---------|------|------|------|------|------|------|
| AREA PROFESSIONALE | Profili | 2023 | T.I. | 2024 | T.I. | 2025 | T.I. |
| Direttore Generale | - | - | - | - | - | - | - |
| Direttore Operativo | 1 | - | 1 | - | - | - | - |
| Direttore Regolazione | 1 | - | 1 | - | - | - | - |
| Area dei Funzionari e dell'EQ | 5 | - | 3 | - | 2 | - | - |
| Area degli Istruttori | 10 | - | 6 | - | 4 | - | - |
| Tot. | 17 | | 11 | - | 6 | - | - |

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 dovesse terminare il proprio rapporto di lavoro con l'ente.

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.