



PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020 E DOTAZIONE ORGANICA A.RE.S.S.

Relazione introduttiva

Premessa

Con L.r. n. 29 del 24/07/2017, veniva approvata la legge istitutiva dell'Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale (A.Re.S.S.), delineata quale pubblica amministrazione avente natura di ente pubblico non economico strumentale della Regione Puglia, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 1, 2 ed 8, c. 2 della detta legge regionale, nonché dell'art. 1, c. 2, d. lgs. 165/2001; a tale qualificazione consegue la soggezione dell'Agenzia alla vigente legislazione in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (d. lgs 165/2001) e, in ragione della esplicita caratterizzazione in termini di ente di nuova istituzione, contenuta all'art. 1, c. 1, l.r. 29/2017, l'applicabilità delle disposizioni di cui all'art. 9, c. 36, d.l. 78/2010.

La natura di ente di nuova istituzione che fa il suo ingresso nell'ordinamento giuridico per la prima volta, senza che risulti da processi di accorpamento o fusione di altri enti, inequivoca alla luce del profondo rinnovamento di funzioni intervenuto rispetto alla soppressa Agenzia regionale Sanitaria Puglia, viene corroborata, oltre che dall'espresso e formale dettato legislativo (art.1, c.1, l.r. 29/17, secondo cui *"É istituita l'Agenzia regionale strategica per la salute e il sociale, nel prosieguo anche A.Re.S.S. o Agenzia. L'Agenzia è istituita quale ente di nuova costituzione"*; art. 12.3 *"L'entità dei primi fondi per le risorse decentrate dell'A.Re.S.S. viene determinata nel rispetto delle direttive applicabili agli enti di nuova istituzione, in attuazione delle direttive A.R.A.N. sul punto"*), dalla peculiare caratterizzazione dell'Agenzia in termini di Agenzia *strategica*, in qualità della quale essa *"acquisisce e sviluppa nuove conoscenze strategiche e organizzative. A tal fine, sperimenta percorsi di innovazione e di miglioramento, analizza e diffonde i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale sia in ambito internazionale, promuove e verifica modelli gestionali innovativi di governo clinico, anche nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese a carico del bilancio regionale"*.

Tanto, ancorché, per finalità di tutela del personale e dei contraenti della soppressa A.Re.S., l'art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, preveda disposizioni transitorie in merito alla successione dell'Agenzia in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Agenzia regionale sanitaria della Puglia, affermando, in particolare, che, in fase di avvio delle attività, nell'A.Re.S.S. confluiscono il personale, a tempo indeterminato e

determinato, i beni immobili e mobili, le attrezzature, i contratti e le convenzioni dell'A.Re.S.

Orbene, l'art. 8 della l.r. n. 29/2017, statuisce che l'organico complessivo di personale dell'A.Re.S.S. è definito nel documento relativo alla dotazione organica, soggetto ad approvazione della Giunta regionale, limitatamente al rispetto dei vincoli finanziari di spesa in materia; quest'ultimo sarà composto dal personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'A.Re.S.S., oltre che dal contingente di nuove assunzioni che l'Agenzia intende operare per assolvere alla molteplici funzioni istituzionali imposte per legge.

Si precisa, altresì, che il personale dell'A.Re.S.S. - che riveste lo status giuridico di dipendente pubblico - è collocato, ai fini giuridici ed economici, nel comparto contrattuale della sanità secondo quanto stabilito dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in attuazione dell'accordo quadro per la definizione dei comparti e aree della contrattazione collettiva nazionale 2016-2018, salva l'attuazione dell'articolo 7, comma 3, del medesimo, con riferimento alla dirigenza amministrativa, tecnica e professionale.

Vincoli finanziari e normativi

In quanto ente di nuova istituzione, il legislatore nazionale, all'art. 9, c. 36, del d.l. 78/2010, deroga alle ordinarie normative vincolistiche in materia di assunzioni di personale ed autorizza, per il primo quinquennio di attività degli enti di nuova istituzione, nuove assunzioni nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, così testualmente disponendo: ***"36. 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 (...)"***. La base di calcolo in questione viene, pertanto, identificata nel Bilancio preventivo economico 2018, come segue: le *entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo*, da iscriversi nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2018 di ARESS, consistono nella somma di 3.000.000,00 Euro a destinazione indistinta, che la Regione Puglia trasferisce a favore dell'Agenzia. Il limite di cui innanzi, pertanto, è pari a 1.500.000,00 euro. Per poter effettuare tutte le assunzioni necessarie al funzionamento dell'Agenzia occorrerà quindi richiedere una maggior somma di assegnazione indistinta alla Regione Puglia, in quanto entrata corrente ordinaria e continuativa; il piano delle assunzioni dovrà pertanto essere successivamente rimodulato sulla base dell'importo a tal titolo assegnato dalla Regione. Si precisa che è fatta salva la clausola di invarianza finanziaria, prevista dalla legge regionale n°29/2017, in quanto le nuove assunzioni che superano il predetto delta di € 1.500.000,00 si riferiscono a funzioni trasferite all'ARESS con provvedimenti successivi all'entrata in vigore della stessa legge regionale istitutiva.

Trattasi di somme da devolversi, alla luce della formulazione del citato art. 9, c. 36, d.l. 78/2010, alle nuove assunzioni, ivi comprese le procedure di mobilità; viene epurato, invece, dal computo, il totale di spesa del personale sostenuta per i contratti acquisiti per successione nella posizione giuridica dalla soppressa A.Re.S. che, in quanto ancorati, nella loro sussistenza, ad esplicita previsione legislativa della legge istitutiva

n. 29/2017 – ad ogni buon conto non aventi i caratteri della *nuova* assunzione – sono espressione di una maggiore “*facoltà assunzionale*” prevista dalla legge istitutiva, come tale in deroga, in fase di avvio delle attività, al vincolo del 50% sopra descritto. Tutto il personale in servizio, unitamente al fabbisogno di personale declinato di seguito, costituirà la dotazione organica complessiva dell’Ente di nuova istituzione, rappresentata dal totale delle risorse umane, in servizio e di futura acquisizione, necessarie per l’ottimale svolgimento delle proprie funzioni nel rispetto del limite finanziario di spesa sopra delineato. Il totale per la spesa del personale dell’Ente è pari, pertanto, alla spesa storica riferita all’anno 2017, per complessivi € **1.857.877,58** , per il finanziamento del personale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, al 31/12/2017, acquisito per successione contrattuale dall’A.Re.S., considerati i comandi out ed in, (V. tabella che segue) ed € **1.500.000,00** per il finanziamento delle nuove assunzioni (ovvero del maggior delta derivante dal trasferimento da parte della Regione Puglia in quota indistinta) – budget rispettoso del limite finanziario di spesa sopra indicato, per un totale generale di spesa di personale ammissibile pari ad € **3.357.877,58**, spesa complessiva assentita relativa ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato e flessibile.

TIPOLOGIA DI SPESA	Spesa 2017 da bilancio (inclusi oneri sociali e irap)
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (DIRIGENZA)	€ 459.663,73
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (COMPARTO)	€ 480.686,74
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPARTO (CATEGORIE PROTETTE)	€ 30.477,69
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AGENZIA (DIRIGENZA)	€ 441.513,89
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AGENZIA (COMPARTO)	€ 61.670,51
PRODUTTIVITA' E RISULTATO	€ 107.916,88
PERSONALE IN COMANDO IN	€ 209.621,13
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO FONDI U.E.	€ 6.311,13
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO FONDI REGIONALI O DI ALTRI ENTI	€ 21.438,66
DIRETTORE GENERALE/COMMISSARIO STRAORDINARIO	€ 180.867,93
BUONI PASTO	€ 12.350,00
CONVENZIONI ALTRI ENTI (stima NIGUARDA)	€ 20.000,00

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (REGISTRO TUMORI)	€ 91.662,68
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (PROGETTO SCIROCCO)	€ 10.708,00
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (FIERA DEL LEVANTE DCS N. 15/20017 E 24/2017)	€ 10.850,00
RIMBORSO COMANDI DA ALTRI ENTI (-)	-€ 20.120,65
RIMBORSO COMANDI DA ALTRI ENTI (-)	-€ 128.246,69
RIMBORSO COMANDI DA ALTRI ENTI (-)	-€ 29.022,36
RIMBORSO COMANDI DA ALTRI ENTI (-)	-€ 110.471,67
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	€ 1.857.877,58

L'Agenzia, tuttavia, non potrà ricoprire, in concreto, tutti i posti previsti nella nuova dotazione organica complessiva d'ente, pur necessari all'ottimale funzionamento delle attività, dovendo rispettare un secondo limite, imposto dal menzionato art. 9, c. 36, del DL n. 78/2010, ovvero la possibilità di realizzare nuove assunzioni nel limite complessivo del 60% della dotazione organica – oggi intesa quale articolato generale della programmazione dei fabbisogni di personale dell'Ente.

Il piano annuale delle assunzioni di ciascuna delle annualità afferenti al triennio 2018/2020 dovrà essere rispettoso di entrambi i limiti.

Si precisa che la suddetta programmazione involgerà il periodo 2018/2020 poiché, sebbene la legge sia entrata in vigore il 24/07/2017, l'esistenza giuridica della soppressa A.Re.S. fino al 23/07/2017, congiuntamente alla necessità di porre in essere gli adempimenti propedeutici alla creazione del nuovo soggetto giuridico – finalizzati a garantire alla nuova Agenzia un regolare funzionamento e ad evitare qualunque soluzione di continuità nei rapporti con gli Enti esterni – da concludersi entro il 31/12/2017, ha imposto che la programmazione non potesse che iniziare dall'anno "zero" della nuova Agenzia, ovvero dal 2018; la stessa scelta è stata operata, d'altra parte, in sede di redazione del Piano delle Performance 2017.

Piano dei fabbisogni di personale e Dotazione organica

Si richiama, a fondamento del presente atto, il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare:

- l'art. 1, comma 1, il quale prevede che l'organizzazione degli uffici sia finalizzata ad accrescere l'efficienza delle amministrazioni anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici, razionalizzare il costo del lavoro,

contenendo la spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica, nonché realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane;

- l'art. 2, comma 1, il quale espressamente prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano, tra l'altro, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuino gli uffici di maggiore rilevanza e determinino le dotazioni organiche complessive;
- l'art. 6, a mente del quale: “Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;
- l'art. 6 ter, il quale espressamente prevede “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario

nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute”.

Si dà atto, tuttavia, che mancano, allo stato, le linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica e che, pertanto, si procede all'adozione del presente piano in assenza delle stesse, fermo l'obbligo di conformarsi a queste ultime entro sessanta giorni dalla loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica e dalla relativa entrata in vigore; non risulta ancora applicabile, conseguentemente, l'obbligo di comunicazione dei contenuti dei piani al detto Dipartimento, entro trenta giorni dall'adozione.

Si richiamano, per quanto attiene le modalità di copertura dei posti:

- l'art. 36, comma 1, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, che dispone: *“Per esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35.”*;
- le norme vigenti in materia di mobilità di personale, ed in particolare gli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165.

Si dà atto, inoltre, che:

- Il presente Piano risulterà conforme alle attività programmate nel Piano della Performance 2018/2020 – non ancora approvato – il quale registrerà le profonde innovazioni caratterizzanti la mission istituzionale dell'Ente.
- E' in corso la redazione del Piano delle Azioni positive di cui all'art. 49 d.lgs. n. 198/2006, anche alla luce della avvenuta istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Non sono giunte a questa Amministrazione domande di ricollocazione ai sensi dell'art. 34, comma 4, d.lgs.165/2001, né richieste ai sensi del successivo comma 6, né domande di riallocazione ai sensi dell'art. 2, comma 13, del d.l. 95/2012.
- Non ci sono, allo stato, nell'Agenzia, graduatorie concorsuali vigenti, né dunque vincitori di concorso o idonei nelle stesse.

La concreta articolazione del piano dei fabbisogni di personale dell'Ente, viste le declaratorie contrattuali relative al contenuto professionale delle varie categorie e profili professionali, di natura dirigenziale e non dirigenziale, di cui ai CCNL sanità applicabili, è stata condotta dopo attento benchmarking con realtà organizzative affini. Il Piano risulta conforme alle esigenze funzionali, organizzative e gestionali di questa Amministrazione, rilevate sulla base degli effettivi fabbisogni dei settori, e le modificazioni operate col presente provvedimento sono da ritenersi compiuto assolvimento dei periodici adempimenti previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165. Per il numero e la tipologia di personale a reclutarsi, le modalità di approvvigionamento e la quantificazione analitica dei costi, si rinvia alle schede in allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale.

Per la loro stesura, è stata effettuata dai dirigenti, ciascuno per la propria struttura, la ricognizione della eccedenza di personale e, ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non si rilevano situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, come da dichiarazioni agli atti d'ufficio.

Inoltre, pur non essendo più obbligatorio, sono state acquisite dai dirigenti dell'ente, ad hoc consultati, le necessità assunzionali con riferimento ai profili professionali di cui abbisognano al fine di ricorrere ai diversi istituti di provvista del personale.

Di seguito le scelte operate, ad esito della revisione finale operata dalla Direzione:

Stabilizzazione Precari legge 75/2017, art. 20, comma 1

L'Agenzia intende stabilizzare, ai sensi della legge 75/2017, art. 20, comma 1, previa procedura di mobilità ex art. 34 bis, d.lgs. 165/2001, di n. 2 assistenti amministrativi, delle altre posizioni correlate alle funzioni di cui alla DGR 2040/2016 e delle altre ancora che si rendano necessarie per il funzionamento dell'Agenzia e correlate alle competenze ex art. 3 legge 29/2017.

Part time estensione

Non sono intervenute, ad oggi, richieste di conversione di rapporti di lavoro a tempo parziale in rapporti di lavoro a tempo pieno. L'unico rapporto in essere continua, pertanto, con la stessa caratterizzazione.

Tale reclutamento prescinderebbe, ad ogni buon conto, dall'attivazione delle procedure di mobilità ex artt. 30 e 34 bis, d.lgs. 165/2001.

Immissione prioritaria dei dipendenti pubblici comandati presso l'Agenzia

Ai sensi del comma 2-bis del citato art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, a mente del quale *"...le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. ...omissis... il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria"*, è previsto il diritto di precedenza nell'ambito delle procedure selettive di mobilità volontaria a bandirsi, per i dipendenti comandati che partecipino alla stessa, in servizio al momento della indizione della procedura, come indicato nella tabella riepilogativa.

Riserve per interni

L'art. 22, comma 15, d.lgs. 75/2017, prevede, quale norma transitoria a valere sul triennio 2018-2020, che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate al personale interno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato produce, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal

dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

L'art. 52, c. 1 bis, d.lgs. 165/2001 prevede, altresì, che le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

L'Agenzia intende, in tal senso, infatti, operare le seguenti riserve, da realizzare nel triennio di riferimento:

- a) 20% dei posti di categoria DS, profilo collaboratore professionale amm.vo esperto, messi a concorso, riservati ai dipendenti interni in possesso della categoria D – collaboratore professionale amm.vo, ex art. 52, c. 1 bis, d.lgs. 165/2001, a mezzo di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo e 30% dei posti di categoria DS, profilo collaboratore professionale amm.vo esperto, messi a concorso, per riserva al personale interno nell'ambito di concorso aperto all'esterno;
- b) 20% dei posti di categoria C, profilo assistente amministrativo, messi a concorso, per progressione verticale riservata ai dipendenti interni in possesso della categoria BS – coadiutore amm.vo esperto, ex art. 22, c. 5, d.lgs. 75/2017, a mezzo di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo e 30% dei posti di categoria C, profilo assistente amministrativo, messi a concorso, per riserva al personale interno nell'ambito di concorso aperto all'esterno;

Preliminarmente, ai sensi degli artt. 30 e 34 bis, d.lgs. 165/2001, sarà espletata la procedura di mobilità volontaria obbligatoria.

Resta inteso che le presenti previsioni di progressioni o di riserve al personale interno si accompagneranno alla espressa previsione di un adeguato accesso dall'esterno mediante concorso pubblico complessivamente corrispondente al 50% dei posti interessati dal reclutamento per singola categoria professionale.

Lavoro flessibile

Per quanto attiene all'utilizzo di contratti di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, si dà atto che con il presente provvedimento non è programmata l'acquisizione, per esigenze temporanee ed eccezionali, di ulteriore personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, salvo l'insorgere di esigenze di tale natura allo stato non programmabili e/o non necessariamente inseribili in programmazione (contratti inferiori a mesi dodici).

I costi 2018 relativi ai contratti di lavoro di natura flessibile acquisiti, per successione contrattuale, dalla soppressa A.Re.S. e ai contratti stipulati successivamente, in quanto funzionali alle specifiche esigenze di funzionamento attinenti ai servizi essenziali e di primaria rilevanza per la tutela della attività dell'Ente, determinano una spesa del personale per lavoro c.d. "flessibile" costituente, insieme ad eventuali ulteriori spese

che dovessero generarsi nell'anno 2018, limite invalicabile per gli anni successivi ai fini dell'applicazione del d.l. 78/2010, art. 9, comma 28, trattandosi di ente di nuova istituzione cui difetta uno storico di spesa a tale titolo cui fare riferimento per l'osservanza delle limitazioni di spesa di cui alla citata disposizione legislativa.

Al lavoro flessibile non si applica, invece, il limite finanziario di spesa di cui all'art. 9, comma 36, d.l. 78/2010, riferito alle sole assunzioni di ruolo.

Non rientra, inoltre, nell'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando (così Sezione Autonomie della Corte dei Conti, nella deliberazione n. 12/2017).

Reclutamento a mezzo di concorso, previo esperimento della mobilità obbligatoria

L'Amministrazione intende reclutare, al fine di ricoprire i posti connessi alla nuova organizzazione aziendale, vista l'implementazione di funzioni generatasi, una serie di figure professionali, elencate nella tabella riepilogativa che segue, riassuntiva di tutte le forme di reclutamento che l'Agenzia intende attuare.

I requisiti speciali d'accesso e le prove selettive, connessi alla peculiarità delle diverse posizioni professionali da acquisire, saranno espressamente determinati ed indicati dai singoli bandi o avvisi di selezione o reclutamento.

Preliminarmente, ai sensi degli artt. 34-bis e 30, d.lgs. 165/2001, sarà espletata la procedura di mobilità rispettivamente obbligatoria e volontaria.

Riepilogo spesa

La spesa di personale per nuove assunzioni non deve superare la metà dell'assegnazione indistinta.

L'attuale assegnazione è € 3.000,00 quindi la spesa per nuove assunzioni in teoria è massimo € 1.500.000

Quindi a partire dal 2018 l'assegnazione indistinta deve essere maggiorata di anno in anno per un importo pari al doppio della spesa per nuove assunzioni al netto del delta.

Ovviamente per il primo anno a fronte dell'assegnazione indistinta di € 3.000.000,00 vi sono già € **1.857.877,58** di spesa del personale consolidata.

Anno 2018.

La spesa di personale aggiuntiva sarà +€ 897.000 per nuove assunzioni

Anno 2018: + € 897.000

Trasferimento corrente+Anno 2018=€ 3.000.000+€ 897.000=€ 3.897.000

Anno 2019

La spesa di personale aggiuntiva sarà € 1.579.000 per nuove assunzioni; questi vanno ad aggiungersi ai precedenti € 897.000 delle assunzioni 2018, quindi in uno con € 2.476.000. Il delta è € 1.500.000. Per cui € 2.476.000-€ 1.500.000=€ 976.000.

€ 976.000*2=€ 1.952.000

Anno 2019: + € 1.952.000

Trasferimento corrente+Anno 2018+Anno 2019=€ 3.000.000+€ 1.952.00=€ 4.952.000

Anno 2020

La spesa di personale aggiuntiva sarà € 248.000 per nuove assunzioni; questi vanno ad aggiungersi ai precedenti € 897.000 delle assunzioni 2018 ed € 1.579.000 delle assunzioni 2019, quindi in uno con € 2.724.000. Il delta è € 1.500.000. Per cui € $2.724.000 - € 1.500.000 = € 1.224.000$.

$€ 1.224.000 * 2 = € 2.448.000$

Di questi € 1.952.000 già inseriti in spesa consolidata nel 2019, quindi occorrono ulteriori € $2.448.000 - € 1.952.000 = € 496.000$

Anno 2020: + € 496.000

Trasferimento corrente+Anno 2018+Anno 2019+Anno 2020=€ $4.952.000 + 496.000 = € 5.448.000$