

DELIBERAZIONE COMMISSARIALE

Codifica adempimenti L.R. 15/08 (trasparenza)

Ufficio Istruttore	Direzione Generale
Tipo materia	Programmazione ed Organizzazione
Misura/Azione	NO
Privacy	NO
Pubblicazione integrale	SI

N. 191 del registro delle deliberazioni

OGGETTO: Art. 6- co.2- D.Lgs.30/03/ 2001, n. 165. Piano dei fabbisogni triennale 2020-2022. Approvazione piano assunzionale anno 2020.

L'ANNO DUEMILAVENTI ADDÌ 20 DEL MESE DI APRILE nella sede dell'ARIF, in Modugno (BA) alla Via delle Magnolie, civ. 6,

L'ORGANO COMMISSARIALE STRAORDINARIO

Composto

dal Commissario Straordinario Prof. Ing. Gennaro Ranieri
dal sub Commissario straordinario Dr. Vitantonio Damiani

RICHIAMATI:

- La L.R. 25 Febbraio 2010 n. 3 con la quale la Regione Puglia ha istituito l'Agenzia Regionale per le Attività Irrighe e Forestali (ARIF), Ente strumentale della Regione Puglia dotato di personalità giuridica pubblica, di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, tecnica e contabile;
- La D.G.R. n. 1332 del 15/06/2011, recante l'approvazione del Regolamento interno di funzionamento e contabilità e della dotazione organica di quest' Agenzia;
- La L.R. n. 19/2019 rubricata: "Integrazioni alla legge regionale 25 febbraio 2010, n. 3 (Disposizioni in materia di attività irrigue e forestali), commissariamento Agenzia Regionale per le Attività Irrighe e Forestali (ARIF) e abrogazione dell'articolo 11 della legge regionale 29 marzo 2017, n. 4 (Gestione della batteriosi da Xylella fastidiosa nel territorio della Regione Puglia)"; la D.G.R. n. 2102 del 18/11/2019 di "Nomina commissario e sub commissari straordinari dell'Agenzia Regionale Attività Irrighe e Forestali (ARIF) della Regione Puglia" nelle persone dei Prof. Gennaro Ranieri, Dott. Francesco Ferraro e Dott. Vitantonio Damiani;
- il D.P.G.R. n. 751 del 10/12/2019 di nomina del Commissario Straordinario Prof. Gennaro Ranieri e dei sub Commissari Dott. Francesco Ferraro e Dott. Vitantonio Damiani;
- il verbale di insediamento del Commissario Straordinario, Dott. Gennaro Ranieri del 13 dicembre 2019, acquisito in pari data al protocollo generale di questa Agenzia, al n. 72569;
- l'art. 2 –co. 2- L.R. n.19/2019 il quale dispone che: "Il commissario e i sub commissari esercitano tutti i poteri attribuiti al direttore generale dall'art. 8 L.R. n. 3/2010";
- la Deliberazione commissariale n. 385/2019 del 24 ottobre 2019 di ridefinizione del modello organizzativo di quest'Agenzia Regionale;
- il D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

- il CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018;
- l'art. 97 della Costituzione, il quale stabilisce che nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge;
- il D.lgs.n. 198/2006 e s.m.i. e l' art. 35 d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. sulle pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- il D.Lgs. 75/2017 - Testo unico del pubblico impiego - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) L. 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- la deliberazione commissariale n. 128 del 13 marzo 2020, eseguibile, con la quale è stato adottato il bilancio di previsione 2020 ed il bilancio pluriennale 2020/2022, trasmesso alla Regione Puglia per la definitiva approvazione, ai sensi degli artt. 8, comma 1, lett. d) e 4, comma 1, lett. e) della L.R. n. 3/2010;
- la relazione sui costi del personale per l'anno 2019, asseverata dal Collegio dei revisori dei Conti con verbale del 16 marzo 2020 prot. n. 21984 dalla quale emerge il rispetto dei limiti assunzionali finanziari **come stabilito dalla DGR n. 814/2014, n. 1036/2015 del 19-05-2015 e n. 1417 del 30 luglio 2019 "Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese – seguito DGR 1036/2015"** ai sensi delle quali si dispone che ad ARIF trova applicazione il regime normativo ed il limite previsto dall'art. 1- co. 557 quater L. n. 296/2006 introdotto dall'art. 3-co. 5 bis- D.L. n.90/2014;

RICHIAMATE le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- L. 27.12.1997, n. 449, che all'art. 39, comma 1 stabilisce che *"gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale,"* comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, che al comma 19 del sopracitato art. 39 prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- L. 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue: *"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";*
- L. n. 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8 il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce che **gli organi di revisione contabile** degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e ss.mm. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è altresì sancito dal D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come aggiornato con D.Lgs n. 75 del 25.05.2017, in particolare agli artt.5 e 6;
- le **"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche"**, approvate con D.M. del 8 maggio 2018 pubblicate in GU il 27-07-2018 che ha completamente riformulato le procedure per la predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni, che deve risultare più coerente con le necessità professionali (in particolare quelle infungibili) rivenienti dall'analisi dei processi e delle procedure in capo alle Pubbliche Amministrazioni. Le predette linee guida per la redazione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento a quanto di interesse anche per gli enti locali, infatti, che non hanno natura regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni dovranno adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore, nell'ambito dell'autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti di riferimento per

gli enti locali, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

- **le seguenti norme in tema di contenimento della spesa di personale, quale normativa di riferimento per questa Agenzia in materia di spesa del personale, come stabilito dalle DGR n. 814/2014, n. 1036/2015 del 19-05-2015 e n. 1417 del 30 luglio 2019 “Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese – seguito DGR 1036/2015”, ai sensi delle quali si dispone che ad ARIF trova applicazione il regime normativo ed il limite previsto dall’art. 1- co. 557 quater L. n. 296/2006 introdotto dall’art. 3-co. 5 bis- D.L. n.90/2014 che dispone:**
557-quater. Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”. Tale limite è riferito al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2012 e 2013;
- *l’art. 3 della DGR n. 1417/2019 circa il turn - over Agenzie regionali stabilisce anche per l’ARIF: “Fermo restando il rispetto del vincolo di cui al precedente art. 2, gli Enti di che trattasi possono procedere, a decorrere dal 2019, ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente. **Ai sensi del D.L. n. 4/2019 convertito in L.n. 26/2019, a decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili nelle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”;***
- Le nuove capacità assunzionali, alla luce di quanto previsto dall’art. 14/bis D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito in L. 28 marzo 2019, n. 26, sono costituite dalle cessazioni del 2018, da quelle effettive del 2019, nonché dalle capacità assunzionali non utilizzate dell’ultimo quinquennio;
- *l’art.6 della DGR n. 1417/2019 circa i limiti di spesa applicabili all’ARIF dispone che “Ai sensi e per gli effetti dell’art. 7 della L.R. n 1/2011 agli Enti di cui al presente Titolo si applicano le seguenti disposizioni in ordine ai limiti di spesa, che con particolare riguardo alle spese per personale per contratti a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta nell’anno 2009 per le medesime finalità ai sensi dell’art.9- co. 28- D.L. n. 78/2010, con l’eccezione per gli Enti, come l’ARIF, che non hanno sostenuto spese a tale titolo in quanto non ancora istituita nell’anno 2009 per i quali si considera la spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali (limite di spesa che a sua volta rappresenta il parametro finanziario per gli anni successivi)”. Nell’anno 2009 l’ARIF non ha sostenuto tale spesa in quanto non era ancora stata istituita in tale anno. **Pertanto, trova applicazione il principio stabilito con la deliberazione della sezione autonomie della corte dei conti n. 1 del 5 gennaio 2017. La Corte precisa che le limitazioni della spesa di personale ex art. 9- co. 28- D.L. n. 78/2010 non fanno riferimento infatti agli Enti non costituiti negli anni d’interesse del citato art. 9 (2007/2009 e 2009). L’ARIF, trovandosi in detta fattispecie, nel citato periodo temporale non ha sostenuto oneri né per rapporti a tempo determinato né per altri rapporti flessibili. Inoltre, la Corte chiarisce che gli enti locali che non hanno sostenuto oneri né per le assunzioni a tempo determinato né per altri rapporti flessibili sia nel 2009 sia nel triennio 2007/2009, possono fissarne direttamente uno in relazione alle proprie esigenze. La sezione autonomie della Corte dei Conti con la citata deliberazione n. 1 del 5 gennaio 2017 ha così risolto i contrasti interpretativi tra le sezioni di controllo della Corte dei Conti della Campania da una parte e della Lombardia e Puglia dall’altra. Tale deliberazione ha fatto proprie le argomentazioni dei giudici contabili della Lombardia e della Puglia nel presupposto che una scelta diversa avrebbe prodotto il risultato sostanziale di rendere impossibile l’utilizzazione di queste forme di assunzione agli enti locali che non avevano sostenuto oneri di questo tipo né nel 2009 né nel triennio 2007/2009, con ciò limitando in modo illegittimo la loro autonomia e privando tali amministrazioni di un importante strumento di flessibilità. **Il seguente principio di diritto stabilito dalla sezione autonomie ha carattere vincolante per gli orientamenti delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti e, sostanzialmente, anche per le sue sezioni giurisdizionali: “ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9- co. 28-d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, motivatamente, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ai servizi essenziali per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., D. Lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”. Dal combinato disposto del principio di diritto stabilito dalla sezione autonomie*****

della Corte dei Conti e dall'art. 6 della DGR n. 1417/2019 emerge che l'ARIF può stabilire il limite di tale spesa nel suo ammontare medio nel triennio 2015-2017 pari ad € 14.784.308,00 strettamente necessario per far fronte ai servizi essenziali di questo Ente.

Inoltre, con D.L. n. 90 del 24/6/2014 convertito, con modificazioni, in L.11/9/2014 n. 114, all'art. 11, comma 4 bis – a modifica dell'art. 9, comma 28 del citato dl 78/2010 – **si introduce una deroga ulteriore** ai limiti al ricorso al lavoro flessibile ivi previsti, prevedendo, tra l'altro, che i limiti della spesa sostenuta nel triennio 2015/2017 (limite per l'ARIF e non per gli altri Enti attivi nell'anno 2009) non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562, art. 1 L. n. 296/2006. **Con il citato D.L. n. 90/2014 convertito nella legge n. 114/2014, all'art. 3-co.9 – a modifica dell'art. 9, co. 28 del citato D.L. 78/2010 - si stabilisce una deroga ulteriore ai limiti al ricorso al lavoro flessibile ivi previsti**, prevedendo, tra l'altro, che i limiti non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea. Nell'ipotesi di cofinanziamento, i medesimi limiti di spesa non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. In merito ai vincoli assunzionali e ai limiti alle spese del personale posti dalla legge e, più precisamente, **alla loro eventuale cogenza anche per l'esercizio delle funzioni – finanziate con fondi europei – delegate ad “organismo intermedio” (qual' è ARIF) designato dall'Autorità di gestione della Regione**, la magistratura contabile dell'Umbria, con la deliberazione n.100/2017, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 12 ottobre 2017, ha ribadito, conformemente a quanto chiarito dalla Sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 20/2017, **che i vincoli assunzionali e i limiti di spesa del personale non rilevano qualora siano finanziate da fondi comunitari e costituiscano oggetto di programmazione specifica, finalizzata alla realizzazione dei progetti finanziati dall'Unione europea, per i quali tali risorse sono state stanziare (nel medesimo senso vedasi DGR n. 1417/ 2019 art. 6 punto 2)**. Trattasi di fattispecie in cui ricorre l'ARIF per le attività previste nei progetti PSR. Per quello che qui rileva, le predette assunzioni flessibili saranno disposte al fine di garantire attività di quest'Agenzia rispondenti ad esigenze stagionali e temporanee istituzionali nonché previste nei progetti PSR, le quali possono essere svolte da personale acquisito con tipologie lavorative diverse dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Le esigenze de quibus, che possono essere ricoperte tramite il ricorso al lavoro flessibile, sono legate alla necessità di garantire il servizio A.I.B. e protezione civile, il servizio irriguo nei periodi di maggiore intensità, di solito dal primo aprile a fine ottobre, nonché la continuità di progetti finanziati con fondi europei(PSR);

- *ai fini del calcolo delle capacità assunzionali di ARIF non utilizzate nell'ultimo quinquennio, cumulabili ove il turn-over non sia attuato nell'anno di conseguimento delle economie da cessazioni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, l'art. 11- co. 5- della DGR n. 1036/2015 circa le eventuali possibilità assunzionali di ARIF secondo le possibilità di cui al TIT. I - art. 2- co. 3 e 4 (relativamente alle assunzioni di personale a t.i.) della medesima DGR n. 1036/2015 disponevano le seguenti limitazioni quantitative:*

Anno	Rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%	Rapporto tra spese di personale e spese correnti pari o inferiore al 25%
2015	60% della spesa delle cessazioni del personale a tempo indeterminato dell'anno precedente	100% della spesa delle cessazioni del personale a tempo indeterminato dell'anno precedente

- **l'art. 20-co. 3- D. Lgs. n. 75/2017** in materia di superamento del precariato che dispone “Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in L. 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio

nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.”;

- il **Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162** (cosiddetto mille proroghe 2020) convertito in L. **28 febbraio 2020, n. 8 in vigore dall'01-03-2020**. Sia la legge di conversione che il decreto-legge coordinato con la legge di conversione sono state pubblicate sul supplemento ordinario n. 10 alla Gazzetta ufficiale n. 51 del 29 febbraio 2020. In merito alla **stabilizzazione dei precari** l'art. 1, comma 1 D.L. Mille proroghe convertito, fermi restando i requisiti richiesti dall'art. 20, comma 1 D.lgs. n. 75/2017, **sposta di un anno, al 31 dicembre 2021, la scadenza temporale entro la quale avviare le procedure straordinarie di stabilizzazione** del personale in possesso dei suddetti requisiti, in luogo della scadenza al 31.12.2020 indicata originariamente dall'art. 20. **Inoltre, slitta al 31-12-2020 la finestra temporale per maturare il requisito dei tre anni di servizio** (i tre anni devono essere prestati negli ultimi otto anni ossia a partire dal 1° gennaio 2013) e la percentuale delle progressioni verticali riservate di cui all'art. 22- co. 15- D.lgs. n. 75/2017 è elevata dal 20% al 30%. Infine fino al 31-12-2022 le assunzioni sono possibili senza l'obbligo del previo esperimento della mobilità;

PRESO ATTO CHE:

- E' stata calcolata la media triennale 2015/2017, come innanzi precisato in applicazione della deliberazione della Corte dei conti. Sez. Autonomie- n. 1/2017 e DGR n. 1417/2019 art. 6, quale limite della spesa sostenibile per le **assunzioni flessibili** di questo Ente di cui all' art. 9- co. 28- D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010. Il calcolo, corrispondente all'ammontare medio nel triennio 2015/2017, effettuato con la modalità per gruppi come previsto dalla disposizione (sentenza Corte Costituzionale n.173/2012 *ripresa dalla deliberazione delle sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti n. 11/2012*), ha evidenziato il limite di spesa annuale di cui all' art. 9- co. 28- D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010 per **contratti flessibili per complessivi € 14.784.308,00=**, spesa strettamente necessaria per far fronte ai servizi essenziali per questo Ente (di cui € 7.124.957,00 annui per contratti di somministrazione in materia di A.I.B., supporto protezione civile, contrasto alla xylella, servizio irriguo, servizio agro-meteorologico ed € 7.659.351,00 per contratti a tempo determinato). **Quanto alle limitazioni della spesa di personale per lavori flessibili** e all'applicabilità dell'art. 9- co. 28- DL n. 78/2010 ad ARIF non ancora istituita nell'anno 2009, si ribadisce quanto già precisato innanzi;
- **nell'esercizio delle proprie prerogative e facoltà assunzionali nel riconoscere le effettive esigenze funzionali dell'Ente, si è proceduto a:**
 1. preliminarmente **rinnovare con apposite deliberazioni del Direttore Generale pro-tempore** n. 21 del 9 febbraio 2018, n. 25 dell'8 marzo 2018 e n. 144 del 25 settembre 2018 ex art. 20- co. 8- d.lgs. n. 75/2017- i contratti a tempo determinato in essere alla data del 22-06-2017, quale presupposto per il superamento del precariato;
 2. esercitare la facoltà di fare ricorso alle procedure disciplinate dall'art. 20- D. Lgs. n. 75/2017 prevedendo espressamente nel Piano dei fabbisogni 2018/2020 e relativo piano assunzionale 2018 di cui alla DDG n. 145 del 25-09-2018 la stabilizzazione dei citati precari con contratto rinnovato.
- Al fine di garantire la miglior organizzazione possibile, in relazione al nuovo modello organizzativo dell'ARIF approvato con deliberazione commissariale n. 385 dell'08-11--2019, esecutiva ai sensi di legge, è stata avviata l'analisi dei processi e delle procedure di competenza delle strutture dell'ARIF che ben si allinea, nella prospettiva, alle direttive rivenienti dal decreto 8 maggio 2018 della Funzione Pubblica, come prefigurato dall'art.6 D. Lgs. n. 165/2001. Il precitato decreto ha completamente riformulato le procedure per la predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni che deve risultare più coerente con le necessità professionali (in particolare quelle infungibili) rivenienti dall'analisi dei processi e delle procedure in capo alle Pubbliche Amministrazioni. Di contro, sulla base di uno studio riportato nel "Rapporto Finale" del Dipartimento Funzione Pubblica, in sinergia con l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.), si rileva che le amministrazioni pubbliche italiane hanno conseguito il primato della popolazione lavorativa più anziana dell'OCSE tanto da suggerire un turn-over completo per recuperare un valore di equilibrio e, dunque, di fabbisogno standard;

- L'approvazione della nuova struttura organizzativa di ARIF prelude al presente piano triennale del fabbisogno 2020/2022 il quale prende avvio basandosi anche sul fabbisogno 2018/2020 approvato con DDG n. 145/2018. Il piano dei fabbisogni 2020/2022 comprende una visione triennale con adozione annuale in merito al fabbisogno necessario. Eventuali modifiche nel corso dell'anno sono ammesse solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili con adeguata motivazione. Il piano dei fabbisogni 2020/2022 è, inoltre, **soggetto al controllo preventivo da parte dell'organo di revisione contabile che dovrà attestare la coerenza dello stesso ai vincoli finanziari;**
- **Il piano è soggetto a informativa sindacale ex art. 4 CCNL funzioni locali 2016/2018 e va esclusa qualunque forma di relazione sindacale più pregnante, quale ad esempio la concertazione, l'esame congiunto etc.**
- Le professionalità occorrenti previste e contenute nella nuova struttura organizzativa di ARIF rappresentano il quadro di riferimento delle nuove esigenze dell'Ente per effetto delle LL.RR. n. 33/2017 e 19/2019 che va poi armonizzata con il piano fabbisogni 2020/2022 **in quanto la nuova dotazione organica ha natura finanziaria, ossia di spesa massima assentibile da parte dell'Ente e non più, come avvenuto fino al 2017, quale spesa teorica.** La dotazione organica armonizzata con il piano fabbisogni 2020/2022 è, pertanto, formulata partendo dal valore finanziario delle professionalità previste nella Deliberazione commissariale n. 385/2019 di approvazione della nuova struttura organizzativa quantificando il valore dei singoli trattamenti economici delle categorie o qualifiche in essa contenuta. **In ogni caso il limite teorico assentibile è dato dalla spesa del personale in servizio che andrà sommata alle capacità assunzionali previste dalla legislazione vigente. Questo valore ottenuto non potrà, in ogni caso, essere superiore al valore limite della spesa del personale consentito dalla legge per gli enti locali (media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013). Vedasi in tal senso anche la DGR n. 1417/2019 contenente le Direttive della Regione Puglia per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese, seguito alla DGR n. 1036/2015;**
- Per effetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", approvate con D.M. del 8 maggio 2018 pubblicate in GU il 27-07-2018 è intervenuto il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica": il Piano dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, **la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero posti), ma in valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.** Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente. La declinazione delle qualifiche, categorie, distinte per posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, determinato annualmente, con orizzonte triennale nel rispetto di vincoli finanziari;

CONSIDERATO CHE:

- la media della spesa del personale di questo Ente del triennio 2011 – 2012 – 2013 è pari ad euro € **34.988.717,04** e che questa Agenzia non ha esercitato le proprie facoltà assunzionali, avendo acquisito personale solo per effetto delle LL.RR. n. 3/2010, n. 36/2012, n.24/2014. Quindi il personale a tempo indeterminato è pervenuto ad ARIF per trasferimento in applicazione di normativa regionale che prevedeva anche il relativo trasferimento delle funzioni amministrative e delle risorse finanziarie. Trattasi quindi di oggettiva circostanza che vede l'applicazione del principio contabile consolidato secondo il quale le spese per il personale trasferito contestualmente alle funzioni amministrative non incidono in alcun modo sulla situazione finanziaria dell'Ente destinatario, caratterizzandosi per il fatto di essere assistite da una specifica fonte di finanziamento proveniente da un soggetto esterno e, conseguentemente, per il fatto di non aver alcuna incidenza sugli equilibri di bilancio (cfr. Corte dei Conti, Sezione Autonomie, Deliberazioni nn. 16/SEAUT/2009/QMIG e n. 5/SEAUT/2010; Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, Deliberazioni nn. 11/PAR/2011 e 13/PAR/2011). Peraltro il trasferimento delle risorse finanziarie necessarie a sostenere i costi del personale trasferito è garantito, senza soluzione di continuità, dalla Regione che assicura annualmente adeguata dotazione

finanziaria dei capitoli di spesa del bilancio regionale, salvaguardando la neutralità finanziaria dell'esercizio delle funzioni amministrative trasferite all'ARIF;

- consegue che questo Ente nell'ambito della programmazione del fabbisogno 2020/2022 potrà cumulare le risorse destinate alle assunzioni per l'arco temporale 2016/2019, scaturenti da economie per cessazioni, quantificate in complessivi € **1.823.821,65=**;
- potranno essere effettuate le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo **calcolata secondo la Direttiva n. 1 del 24-06-2019 del Ministro della pubblica Amministrazione**, senza che esse incidano sui limiti assunzionali sopra descritti, secondo le previsioni indicate **nell'allegata TABELLA A**;
- per effetto della L.R. n. 33/2017 "Nuove norme in materia di difesa attiva delle colture agrarie dalle avversità atmosferiche e fitosanitarie" che dispone all'art. 2 che le funzioni regionali in materia di difesa attiva e integrata delle colture agrarie dalle avversità meteorologiche e fitosanitarie in relazione a quanto previsto dal Piano di azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN) siano svolte per il tramite di quest'Agenzia, potranno essere effettuate le assunzioni di personale in quanto la citata normativa regionale autorizza l'ARIF a dotarsi di personale a tempo indeterminato, da inserire nei ruoli organici dell'Agenzia, previa rideterminazione della dotazione organica dell'Agenzia in proporzione a quanto necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate, nel rispetto dei propri limiti assunzionali a tempo indeterminato. *Per il trasferimento delle funzioni de quibus, la Regione Puglia assegna annualmente a quest'Agenzia la somma di € 1.100.000,00 comprensiva del costo del personale da assumere a tempo indeterminato. La somma utilizzabile per le assunzioni del citato personale di € 1.072.668,11 per delega funzioni in materia di Consorzi di Difesa è da intendersi spesa neutra PER TRASFERIMENTO DI FUNZIONI E DELLE CORRELATE RISORSE DALLA REGIONE. Il principio della neutralità finanziaria, infatti, SI APPLICA IN CASO di trasferimento delle funzioni amministrative e delle relative risorse finanziarie. Trattasi di oggettiva circostanza che vede l'applicazione del principio contabile consolidato secondo il quale le spese per il personale trasferito contestualmente alle funzioni amministrative non incidono in alcun modo sulla situazione finanziaria dell'Ente destinatario, caratterizzandosi per il fatto di essere assistite da una specifica fonte di finanziamento proveniente da un soggetto esterno e, conseguentemente, per il fatto di non aver alcuna incidenza sugli equilibri di bilancio (cfr. Corte dei Conti, Sezione Autonomie, Deliberazioni nn. 16/SEZAUT/2009/QMIG e n. 5/SEZAUT/2010; Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, Deliberazioni nn. 11/PAR/2011 e 13/PAR/2011);*
- questa Agenzia **non si trova in condizioni di eccedenza di personale** con contratto di lavoro a tempo indeterminato ex art. 33 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. La Direzione generale ha effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente in questo Ente e non risultano, da tale verifica, condizioni di eccedenza di personale a tempo indeterminato, del che si dà atto con il presente provvedimento;
- **nel Piano dei fabbisogni 2020/2022** predisposto dalla Direzione Generale sono definite le opzioni più funzionali alle esigenze dell'Ente, in relazione alle finalità della norma, tenuto conto dei propri fabbisogni, capacità e disponibilità finanziarie. **A tal fine nel piano:**
 1. **si ampliano** le ordinarie proprie capacità assunzionali da turn-over ordinario (risparmi generati dalle cessazioni intervenute nell'anno 2018 e 2019, più i residui afferenti alle annualità pregresse 2016/2017) che per il triennio 2020/2022 **risultano pari ad € 1.823.821,65=** in applicazione dell'art. 3 delle direttive regionali in ordine alla spesa per il personale e alle altre spese di cui alla DGR n. 1417/2019;
 2. **si prevede di utilizzare per l'accesso dall'esterno al 100%** le suddette capacità assunzionali del turn-over ordinario, nel rispetto della previsione volta a garantire l'adeguato accesso dall'esterno secondo la circolare Funzione Pubblica n. 3/2017 ,ed integrazioni, pag. 4 nota 4), **nonché secondo i pareri Corte dei Conti Sicilia n. 27/2019 e n. 28/2019 e della Sentenza del Consiglio di Stato n. 7070/2019**. Con il piano de quo non si destina al reclutamento speciale di cui all'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017 alcuna risorsa destinata al turn-over ordinario che potrà essere garantito al 100% con bandi pubblici tesi anche alle valorizzazioni ex art. 35-co. 3bis- D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. E' garantita, secondo il dettato del Legislatore, l'invarianza della spesa di personale rispetto al triennio 2011/2013 ex art. 1- co. 557 quater L.n. 296/2006 introdotto dall'art. 3-co. 5 bis- D.L. n.90/2014 applicabile ad ARIF per effetto DGR n. 1036/2015 e DGR n. 1417/2019 e si prevede anche l'inserimento in ruolo, dopo l'esperimento delle relative procedure concorsuali pubbliche, di personale comunque estraneo

- al processo di stabilizzazione, ma appartenente ad una più ampia platea di lavoro flessibile (co.co.co. e somministrati con almeno tre anni di servizio presso l'Ente);
3. **si determinano** le risorse utilizzabili per il reclutamento speciale, volto alla valorizzazione delle professionalità impiegate con forme di lavoro flessibile e al superamento del precariato, in coerenza con la pianificazione dei fabbisogni di personale, **in applicazione dell'art. 20- co.3-D.Lgs.n. 75/2017 ampliando la facoltà assunzionale (limiti finanziari) e la relativa provvista finanziaria di ARIF per € 3.386.483,18 (che si sommano alle economie per cessazioni, quantificate in complessivi € 1.823.821,6)** con le risorse finanziarie previste per il lavoro flessibile, in attuazione delle misure limitative calcolate secondo il principio stabilito dalla Corte dei Conti -Sez. autonomie con parere n. 1/2017 e dall'art. 6 DGR n. 1417/2019 e non già di quelle previste nell'art. 9- co.28- D. L. 78/2010 poiché l'Ente non era stato istituito nell'anno 2009 e nel triennio 2007/2009, nel loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 pari complessivamente **ad € 11.397.824,82 annui** a seguito della contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa nel proprio bilancio (differenza tra la media triennio di € 14.784.308,00 e le risorse necessarie alle stabilizzazioni € 3.386.483,18). **Di conseguenza contribuiscono a determinare le risorse utilizzabili per la stabilizzazione anche quelle che sono già impiegate per retribuire lo stesso personale stabilizzabile che è già in servizio presso l'Ente.** Per l'esercizio di tale facoltà risultano osservate le seguenti condizioni:
- a) l'Ente ha già accertato la sostenibilità a regime della relativa spesa di personale, previa certificazione dell'organo di revisione resa in data 25-09-2018 per il fabbisogno 2018/2020. **E' stata comunque acquisita la certificazione dell'Organo di revisione circa il Piano triennale 2020/2022 in data 17 aprile 2020 al n. 24660 del protocollo generale;**
- b) si provvede nel bilancio dell'Ente 2020/2022 alla definitiva riduzione del limite assunzionale per rapporti flessibili del valore di spesa corrispondente a quello utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato degli stabilizzandi attraverso le procedure speciali attingendo a questo budget aggiuntivo. Su questo punto si segnala l'indicazione contenuta nella Circolare n. 3/2017 in merito al fatto che le risorse aggiuntive in questione, andranno a coprire anche il trattamento economico accessorio e conseguentemente, ove necessario, potranno integrare i relativi fondi oltre il limite previsto dall'art. 23- co. 2- dello stesso D. Lgs. 75/2017;
4. **si tiene conto** dell'indicazione utile contenuta nella Circolare n. 3/2017 secondo la quale la disciplina delle procedure speciali volte al superamento del precariato sottende ad un interesse che prevale rispetto alla mobilità volontaria prevista dall'art. 30 d.lgs. n. 165/2001. Comunque in applicazione del co. 8 dell'art. 3 L. n. 56/2019, cd concretezza, si può dar corso alla indizione delle procedure concorsuali riservate ed alla loro effettuazione senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria;
5. **si esercita la facoltà** di integrare nel triennio 2020-2022 la propria programmazione dei fabbisogni assunzionali con l'assunzione a tempo indeterminato, attraverso procedure riservate di reclutamento speciale transitorio, del personale in possesso dei requisiti specificati dal D.Lgs. n. 75/2017;
6. **si tiene conto** che si tratta di procedure contestuali per tutti gli aventi diritto (art. 20-co. 2- D. Lgs. 75/2017), secondo quanto previsto dal **criterio di priorità dettato dalla norma (art. 20, comma 12);**
7. **si garantisce** l'ordinario svolgimento delle attività dell'Ente, mediante la stabilizzazione nell'anno 2020 in via prioritaria del personale precario, di cui al comma 2 dell'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017, in servizio alla data del 22/06/2017;
8. **Ai rapporti di lavoro che si instaureranno** a seguito delle imminenti procedure di stabilizzazione ex art. 20 D.Lgs. n. 75/2017, si applicherà il CCNL funzioni locali del 21-05-2018.
- Tale conclusione discende dalla natura giuridica dell'ARIF, ente pubblico non economico operante come Agenzia della Regione Puglia e, per questo, riconducibile al campo di applicazione del predetto contratto collettivo alla luce dell'art. 4 CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione e delle relative aree dirigenziali 2016/2018, secondo cui il CCNL Funzioni locali si applica al personale dipendente dalle *“Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dagli stessi dipendenti”*. A tale conclusione non è di ostacolo l'art. 12-co.2 quinquies-L.R. 25-02-2010 n. 3 (introdotto dall'art. 23 L.R. 09-08-2017 n. 36), secondo cui *“al personale forestale/agricolo, impiegato, ovvero operaio, dell'agenzia si applica il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, con conseguente applicazione del relativo trattamento giuridico-economico e assicurativo-previdenziale”*.
- Infatti di questa norma occorre fornire un'interpretazione costituzionalmente orientata.

Posto che la definizione del trattamento normativo dei dipendenti pubblici rientra nella sfera dell'ordinamento civile, riconducibile alla potestà legislativa esclusiva dello Stato, ai sensi dell'art. 117- co. 2- lett. 1) della Costituzione, la legge regionale in questione deve intendersi riferita al personale già in servizio alla data di entrata in vigore della stessa legge, in ragione delle particolari modalità di acquisizione del medesimo, all'epoca non reclutato direttamente dall'ARIF mediante pubblico concorso. In sostanza, la norma ha inteso accompagnare la fase di "prima istituzione" dell'Agenzia (v. art. 12-co.2-della predetta L.R.), sollevandola dall'onere di reclutare ex novo il proprio organico. Viceversa, per i rapporti di lavoro di nuova costituzione, ossia quelli che sorgeranno d'ora in poi, per effetto del regolare espletamento di selezioni pubbliche, ivi comprese quelle connesse alle procedure di stabilizzazione, il regime derogatorio delineato dalla legge regionale cessa di avere efficacia e (ri)trova applicazione la regola generale, che assoggetta le pubbliche Amministrazioni alla contrattazione collettiva sottoscritta dall'ARAN per ciascun comparto.

Non vi è dubbio che le procedure di stabilizzazione diano luogo a nuovi rapporti di lavoro, anche se vi partecipano soggetti che hanno già avuto rapporti lavorativi alle dipendenze dello stesso Ente. La più recente giurisprudenza ha, infatti, chiarito che la stabilizzazione dei precari costituisce una procedura volta all'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con la pubblica Amministrazione;

9. Ai rapporti di lavoro che si instaureranno, a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate per effetto dell'art. 6 L.R. n. 33/2017 e per effetto dell'art. 35 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m. si applicherà il CCNL funzioni locali del 21-05-2018. Per esse valgono tutte le motivazioni riportate al precedente punto 8;

10. si rispettano i vincoli generali alla spesa del personale e di contenimento della stessa entro il tetto massimo per non aver effettuato assunzioni a tempo indeterminato disposte nell'esercizio della propria autonomia finanziaria ed organizzativa (**vedasi in tal senso anche circolare MEF n. 9/2006 pag 5**);

● **Le procedure di stabilizzazione devono essere garantite nel rispetto della seguente disciplina:**

- l'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017 disciplina al primo comma i casi in cui è possibile procedere all'assunzione a tempo indeterminato anche senza una nuova specifica procedura selettiva, e al secondo comma i casi in cui è invece necessario attivare **nuove procedure concorsuali riservate**;
- Più in particolare, **il primo comma dell'art. 20**, prevede che le amministrazioni possano, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e previa indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato il personale non dirigenziale in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - a) risultare in servizio successivamente alla data del 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge delega n. 124/2015) con un contratto di lavoro a tempo determinato **presso l'amministrazione che procede all'assunzione**;
 - b) sia stato reclutato a tempo determinato, **in relazione alle medesime attività** svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
 - c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Rispetto ai predetti requisiti la Circolare n. 3/2017 ha chiarito che:

- in relazione al requisito sub a), se pure è vero che lo stesso è integrato anche nel caso in cui l'interessato sia stato in servizio, con contratto a tempo determinato, anche un solo giorno successivamente alla data del 28 agosto 2015, il comma 12 dello stesso art. 20 **attribuisce una priorità nell'assunzione del personale in servizio alla data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017 (22 giugno 2017)**. Tale criterio di priorità prevale rispetto ad eventuali ulteriori criteri definiti dalle singole amministrazioni per definire l'ordine delle assunzioni a tempo indeterminato, ferma in ogni caso la rispondenza dell'assunzione all'effettivo fabbisogno;
- in relazione al requisito sub b), lo stesso è integrato se l'interessato è stato assunto a tempo determinato attingendo da una graduatoria, eventualmente anche di altro ente, sia a tempo determinato che indeterminato, **riferita ad una procedura concorsuale ordinaria** (ai sensi del DPR 487/1997,

anche per soli titoli, per soli esami, o per titoli ed esami);

- rispetto la requisito sub c) negli indirizzi operativi si specifica che gli anni utili da conteggiare nel triennio ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato **direttamente con l'amministrazione**, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, **che devono però riguardare attività riconducibili alla medesima area o categoria professionale (art. 2095 cc)** che determina il riferimento per l'inquadramento da operare, senza necessità di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione.

Per procedura concorsuale deve intendersi una procedura "per esami, per titoli, per titoli ed esami, per corso-concorso (...)" caratterizzata dalla concorrenzialità tra i partecipanti alla selezione e da una valutazione comparativa mediante attribuzione di punteggi e redazione di una graduatoria finale ai fini dell'individuazione dei vincitori La locuzione si riferisce anche agli avvisi diretti all'assunzione di personale a t.d. In relazione alla scelta del legislatore è, dunque, essenziale il previo concorso pubblico e risulta utile tener conto, a tal proposito, della tesi della **Corte dei conti - sezione giurisdizionale, della Campania n. 200/2017** che ha fissato i principi finalizzati a ben individuare i caratteri delle procedure selettive o concorsuali.

In particolare, la Corte dei Conti con la sentenza richiamata, ha affermato che «nonostante il carattere speciale delle disposizioni in tema di stabilizzazione, la procedura selettiva di natura concorsuale resta un presupposto fondamentale per l'assunzione a tempo indeterminato anche nel contesto di un percorso di stabilizzazione» (il caso di specie era riferito all'articolo 3, comma 90, della legge 244/2007).

Per la Corte dei conti, dunque, la stabilizzazione «risulta regolarmente avvenuta **se l'iniziale rapporto di lavoro precario** che ne costituisce il fondamento è avvenuta in base ad una procedura selettiva di natura concorsuale». Diversamente, «è da considerarsi illegittima l'automatica stabilizzazione di tutti i lavoratori precari di un'amministrazione pubblica ed il superamento di una qualsiasi selezione pubblica è requisito troppo generico per autorizzare una successiva stabilizzazione senza concorso (Corte Costituzionale, 13 aprile 2011, nr. 127)».

Insomma, la stabilizzazione, nell'effettiva attuazione pratica del procedimento, spetta solo a chi abbia superato effettivamente una prova concorsuale pubblica. Diversamente, secondo la Corte costituzionale, «è da considerarsi illegittima l'automatica stabilizzazione di tutti i lavoratori precari di un'amministrazione pubblica ed il superamento di una qualsiasi selezione pubblica è requisito troppo generico per autorizzare una successiva stabilizzazione senza concorso (Corte Costituzionale, 13 aprile 2011, n. 127)», «*perché esso non garantisce che la previa selezione avesse natura concorsuale e fosse riferita alla tipologia e al livello delle funzioni che il personale successivamente stabilizzato è chiamato a svolgere*» (Corte cost., 26.6.2010, n. 235; più di recente, Corte cost. 22.11.2013, n. 277).

In particolare, è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo «l'art. 39 comma 1 l. reg. Basilicata 4 agosto 2011 n. 17. Nel prevedere, sulla base di un'altra l.reg. che l'avrebbe già autorizzata (l. reg. 7 dicembre 2000 n. 60, recante "Norme per la stabilizzazione lavorativa dei soggetti impegnati in progetti di lavori socialmente utili"), la stabilizzazione di lavoratori socialmente utili che erano stati esclusi da tale beneficio in forza di una precedente delibera della Giunta regionale, la disposizione censurata non tiene conto del fatto che l'art. 17 comma 10 d.l. n. 78 del 2009 ha introdotto specifiche limitazioni all'effettuazione di assunzioni senza concorso e si pone quindi in contrasto con la vigente normativa nazionale in materia e configura una lesione dei principi di cui all'art. 117 comma 3 cost. (coordinamento della finanza pubblica), nonché con il principio del pubblico concorso e con quello di buona amministrazione, atteso che per taluni lavoratori essa realizza una forma di assunzione riservata, senza predeterminazione di criteri selettivi di tipo concorsuale ed esclude o riduce irragionevolmente la possibilità di accesso al lavoro dall'esterno (Corte cost. 30.7.2012, n. 211).

La Cassazione ha precisato che il concetto di procedura di selezione «*individua in una platea di candidati i soggetti da assumere attraverso una prova di carattere necessariamente comparativo*» (Cass. S.U., 22.2.2012, n. 2568).

Da ultimo, TAR Sicilia, sez. IV, 30.7.2018 ha censurato proprio una procedura di stabilizzazione *ex art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017*, relativa ai precari assunti sulla base delle liste di collocamento di cui all'art. 16, co.1, L. n.51/1987, poiché la relativa selezione si traduceva «*nell'esplicazione di prove attitudinali volte esclusivamente ad accertare l'idoneità dell'interessato all'espletamento delle mansioni da affidargli*», mentre «*la procedura concorsuale è preordinata ad assicurare la più elevata professionalità possibile per la copertura dei posti a concorso, essendo, infatti, le prove selettive concepite in modo tale da consentire alla Pubblica Amministrazione la scelta dei migliori candidati partecipanti*».

Infine, la Conferenza Stato - Regioni nel Documento n. 18/21/CR5/C1-C7 del 15-02-2018 sull'applicazione dell'articolo 20 del D. Lgs. 75/2017 e delle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, precisa, a pag. 2 che *“In proposito, per procedure concorsuali vanno intese tutte le procedure caratterizzate dall’emanazione di un bando, dalla valutazione comparativa dei candidati e dalla compilazione finale di una graduatoria di merito. Se ne potrebbe dedurre che la locuzione “procedure concorsuali” utilizzata dall’articolo 20, comma 1, comprenda anche le graduatorie di avviso dirette all’assunzione di personale a tempo determinato”* e a pag. 4 continua *“Tali valutazioni sono poste anche a tutela delle legittime aspettative dei soggetti interessati (il cui inquadramento in ruolo, in mancanza dei presupposti e a seguito di possibili azioni giudiziarie, rischierebbe di essere dichiarato nullo), i quali potranno in ogni caso concorrere, avendone i requisiti, alle procedure concorsuali riservate ai titolari di contratti di lavoro flessibile di cui al comma 2 dell’articolo 20”*;

Sulla base delle predette determinazioni questo Ente, ai fini della effettiva attuazione pratica del procedimento di stabilizzazione, ha operato una seria e puntuale ricognizione sulla sussistenza, caso per caso, del requisito concorsuale di cui al co. 1 dell’art. 20 conclusosi con l’accertamento della carenza del possesso dei requisiti di cui al co. 1 in capo ai dipendenti a tempo determinato che hanno presentato la documentazione richiesta con missiva prot. n. 3435 del 7 gennaio 2020. **Consegue che si potrà procedere alle stabilizzazioni mediante procedure concorsuali riservate ai titolari di contratti di lavoro flessibile di cui al comma 2 dell’articolo 20 D. Lgs. n. 75/2017;**

- **Al secondo comma dell’art. 20** sono invece disciplinati i requisiti che non consentono l’assunzione diretta ma abilitano per l’accesso alle procedure concorsuali riservate, da attuarsi, ferma la garanzia dell’adeguato accesso dall’esterno nei sensi sopra meglio precisato, sempre nel triennio 2018-2020, ovviamente in coerenza con la pianificazione dei fabbisogni di personale e ferma la compatibilità finanziaria dell’operazione:

- a) titolarità di un contratto di lavoro **“flessibile” presso l’amministrazione che bandisce il concorso, successivamente al 28 agosto 2015**: le tipologie contrattuali interessate non sono limitate al tempo determinato, ma sono più genericamente le forme di lavoro flessibile, **ma esclusi, per espressa previsione di legge, i contratti di somministrazione di lavoro (art. 20-co.9- D.Lgs. n. 75/2017)**;
- b) maturazione, al 31 dicembre 2017 prorogato al 31-12-2020, di almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni a decorrere dall’01-01-2013, **presso l’amministrazione che bandisce il concorso**. Su questo punto la Circolare elabora un importante corollario, chiarendo che nel requisito di anzianità è possibile sommare periodi riferiti a contratti diversi, anche come tipologia di rapporto, purché riferiti alla medesima attività. Da notare anche che il secondo comma non è stato innovato con le specifiche misure introdotte dalla legge di bilancio in materia di gestioni associate, quindi il requisito dei tre anni di rapporto deve essere stato maturato **nella medesima amministrazione che procede all’assunzione**.

Per espressa previsione di legge non contribuisce ad integrare il requisito di anzianità abilitante per il reclutamento speciale: il servizio prestato nell’ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato concernente incarichi dirigenziali; il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi di governo, ai sensi dell’art. 90 TUEL, o quello prestato nell’ambito di contratti stipulati ai sensi dell’art. 110 TUEL, il servizio prestato in somministrazione;

- **il reclutamento derivante da mobilità volontaria è "neutro" ed irrilevante** per la disciplina del turn-over se proveniente da altri enti sottoposti a vincoli assunzionali, così come non costituisce cessazione ai fini del calcolo della capacità assunzionale per l’ente cedente, il quale potrà sostituire tale unità soltanto ricorrendo, a sua volta, ad un’analoga procedura di mobilità in entrata, fermo restando che l’istituto può essere attivato solo nel rispetto dell’art. 1 co. 557 (o 562) L. 296/2006 **(contenimento delle spese di personale in valore assoluto rispetto alla media del triennio 2011/2013)** e delle norme che vietano assunzioni per il mancato rispetto di alcune regole di natura finanziaria, quale il pareggio di bilancio o l’approvazione dei documenti programmatici e di rendiconto;
- con parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Molise n. 48/2014 si è chiarito, consolidando le interpretazioni largamente prevalenti, che gli oneri per le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti per la copertura di posti vacanti, rimangono esclusi dal tetto di spesa per le altre assunzioni flessibili in quanto per esse si applicano i vincoli numerici dettati dall’art. 19 D. Lgs n. 165/2001;

VISTI:

- L’art. 20- co. 1, 2 e 3- D. Lgs. n. 75/2017 es.m.i.;

- L'art. 22-co.15- D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.;
- il **Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162** (cosiddetto milleproroghe 2020) convertito in L. **28 febbraio 2020, n. 8 in vigore dal 01-03-2020**;
- Le circolari n. 3 del 23-11-2017, n. 1 del 09-01-2018 e n. 2 del 09-05-2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”;
- **Il Documento conferenza Stato - Regioni n. 18/21/CR5/C1-C7 del 15-02-2018** sull’applicazione dell’articolo 20 del D. Lgs. 75/2017 e delle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;
- Il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- le **“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”**, approvate con D.M. del 8 maggio 2018 pubblicate in GU il 27-07-2018;
- la Direttiva n. 3/2018 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione riguardante le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli per il reclutamento effettivo del personale;
- il C.C.N.L. vigente dell’autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni- Autonomie Locali;
- il CCNL funzioni locali del 21-05-2018 per il personale appartenente alle categorie;

DATO ATTO CHE:

- con DDG n. 145/2018 questa Agenzia ha approvato l’atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato 2018/2020;
- per il piano assunzionale 2020/2022 la somma disponibile da utilizzarsi ammonta a complessivi € **5.883.028,24 per l’annualità 2020, ad € 750.435,24 per l’annualità 2021 e ad € 218.558,09 per l’annualità 2022**;
- al fine della pianificazione delle assunzioni che tenga conto del fabbisogno di risorse umane si è proceduto già per il triennio 2018/2020, nei limiti di spesa per il personale dettati dalla vigente normativa innanzi richiamata, alla ricognizione interna del personale a tempo determinato (**110 unità di cui una sub iudice**) avente i requisiti per la stabilizzazione di cui all’art. 20 D. Lgs. n. 75/2017, nonché al calcolo e ricognizione delle risorse necessarie per far fronte alle relative assunzioni a regime;
- dalla ricognizione del personale cessato dal 2016 al 2019 – si evidenzia una maggiore disponibilità finanziaria di € **1.823.821,65=** come rilevasi dalla **TABELLA 2 allegata al presente provvedimento**;
- con il bilancio di previsione relativo all’esercizio finanziario 2020 ed il bilancio pluriennale 2020/2022 approvato con deliberazione commissariale n. 128 del 13 marzo 2020 sono previsti gli stanziamenti per ciascuno degli esercizi finanziari in esso contemplati utili alla realizzazione del presente piano triennale dei fabbisogni 2020/2022;
- con la relazione sui costi del personale per l’anno 2019 asseverata dal Collegio dei revisori dei Conti con verbale del 16 marzo 2020 prot.n. 21984 si acclara il rispetto dei limiti assunzionali previsti dalla DGR n. 1417/2019;

CONSIDERATO CHE:

- la programmazione triennale ed i relativi piani assunzionali annuali devono contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici di questa Agenzia che deve garantire, oltre le funzioni attribuite con la legge regionale istitutiva n. 3/2010, anche le funzioni trasferite con LL.RR. n. 36/2008 e n. 36/2012 a seguito della soppressione delle Comunità montane pugliesi, le funzioni trasferite con L.R. n. 33/2017 in materia di difesa attiva delle colture agrarie dalle avversità atmosferiche e fitosanitarie, le funzioni di cui alla L.R. n. 24/2014 e da ultimo quelle relative alla gestione ed esercizio degli acquedotti rurali della ex Riforma fondiaria affidate ex art. 3 L.R. n. 23/2018, nonché quelle indicate nella L.R. n. 19/2019 relative al contrasto alla Xylella fastidiosa;

- la predisposizione del Piano di fabbisogno triennale di personale, secondo la rivisitazione dell'art. 6 D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e del Decreto 8 maggio 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha superato il concetto "tradizionale" di dotazione organica, per effetto del quale il Piano Triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità;
- In ragione quindi del parziale turn over del personale negli anni precedenti cui si aggiungono nel corso del triennio 2019-2021 le cessazioni anticipate per effetto delle recenti disposizioni in materia previdenziale (es. quota 100) il numero del personale in servizio è destinato a ridursi ulteriormente. E' necessario quindi pianificare il reclutamento di nuovo personale che, in coerenza con il Piano della Performance, ricevano in consegna le esperienze della "generazione uscente" dei dipendenti, assicurino il turnover e soddisfino, ove necessario, esigenze di professionalità adeguate agli obiettivi strategici che si intendono perseguire;
- il presente atto programmatico potrà essere modificato in funzione di vincoli derivanti dall'entrata in vigore di nuove norme in materia di assunzioni di personale oltre alla possibilità di aggiornamento per ulteriori economie di spesa derivanti da altre cessazioni di personale a tempo indeterminato ovvero per variazioni di spesa conseguenti all'applicazione di istituti contrattuali o per sopraggiunte esigenze operative;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- **Con le deliberazioni della Corte dei Conti della Sicilia n. 27/2019 e n. 28/2019, tra l'altro, viene chiarito che, prima delle stabilizzazioni:**
 - **si deve dare corso alla comunicazione** al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità. Analoga indicazione era già stata data dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - **Nel tetto delle capacità assunzionali** le stabilizzazioni possono essere effettuate anche tramite concorsi interamente riservati: "la ratio della garanzia dei posti all'esterno, **non riguarda la singola procedura selettiva**, bensì risulta assicurata dal generale obbligo per gli enti di bandire procedure concorsuali aperte a tutti per la copertura del fabbisogno, nell'ambito degli spazi finanziari disponibili (ovvero nel rispetto di tutte le disposizioni vincolistiche sul turn-over), destinando risorse non superiori al 50% di detto plafond all'espletamento di procedure concorsuali ad hoc tra il personale precario da stabilizzare";
 - Sulla scorta della nuova nozione di dotazione organica, viene inoltre chiarito che "nell'ambito della individuazione degli spazi assunzionali **il concetto di posti disponibili** non deve essere inteso in relazione alla dotazione organica dell'Ente, che è rimodulabile, ma quale spazio finanziario disponibile";
 - rispetto all'obbligo di garantire l'adeguato accesso dall'esterno, come sopra evidenziato, il Collegio, richiamando le disposizioni della circolare n. 3 del 2017 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione (§ 3.2.2. nota 4), precisa che nell'ambito della individuazione degli "spazi assunzionali" il concetto di "posti disponibili" non deve essere inteso in relazione alla dotazione organica dell'Ente, che è rimodulabile, ma quale "spazio finanziario disponibile", ovvero riferito alle risorse finanziarie complessivamente utilizzabili dall'ente per le assunzioni di personale, sul cui coacervo calcolare la quota (che non può in ogni caso superare il cinquanta per cento del totale) da destinare alle stabilizzazioni del personale precario. Detta interpretazione fornita dalla citata circolare consente agli enti, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di utilizzare al meglio le risorse finanziarie per la copertura degli oneri per il personale, i cui costi a carico degli enti variano in relazione alla qualifica ed alla natura del contratto di lavoro (a tempo pieno o parziale): il riferimento ai "posti" da coprire, infatti, risulta troppo stringente e di difficile applicazione in concreto, mentre il concetto di "risorse finanziarie" disponibili, pur rispettando i vincoli di bilancio per la spesa del personale, consente una effettiva autonomia nell'organizzazione delle risorse umane;

- **Il Consiglio di Stato con sentenza n. 7070/2019 del 18-10-2019 ai punti 1.9 e 1.16 ha ribadito che il calcolo del 50% non fa riferimento ai posti disponibili**, ma “che la normativa fa riferimento alle risorse finanziarie disponibili per le assunzioni e tale univoca soluzione interpretativa risulta reiterata, sia pure in un contesto normativo non pertinente ratione temporis alla fattispecie per cui è lite, **dalla circolare n. 3/2017, recante gli indirizzi attuativi del d.lgs. n. 75/2017 (v. nota in calce n. 4 di pag. 4)** e che “Traendo le fila del ragionamento sin qui svolto, deve concludersi per l’infondatezza dell’argomento attraverso il quale la parte appellante punta a ricavare dal testo combinato degli artt. 4 comma 6, del D.L. n. 101/2013 e 1 comma 3 bis del D.L. 244/2016 la sussistenza di un limite quantitativo (50%) di posti assegnabili mediante stabilizzazione, cui dovrebbe corrispondere un analogo budget di posti (individuati per singoli livelli giuridico - professionali) da assegnare con una contestuale e parallela procedura concorsuale accessibile dall’esterno.”
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D. Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l’obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8.5.2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all’art. 60 del D. Lgs. n.165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (**in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni**);
- **Le modalità procedurali da porre in essere per effettuare le assunzioni prevedono innanzitutto la predisposizione del Piano Assunzionale annuale previsto nel Piano dei fabbisogni triennale**, quindi il possesso di una serie di requisiti che devono essere verificati, ciascuno secondo le scadenze derivanti dalle normative vigenti, quali:
 - 1) rispetto delle disposizioni di cui al comma 557 quater dell’art. 1 L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) come integrato dall’articolo 3, comma 5 bis, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114 che impone il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all’entrata in vigore della disposizione di legge (triennio 2011-2013);
 - 2) comunicazione alla banca dati Amministrazione pubblica (BDAP) del Ministero dell’Economia e delle Finanze dei dati contabili relativi al Bilancio preventivo 2019 e Conto consuntivo dell’esercizio finanziario 2018, a valere anche sulle annualità successive al 2019;
 - 3) dichiarazione di non eccedenza del personale alla data del 31 dicembre 2018;
 - 4) copertura dei posti nei limiti di spesa della Dotazione Organica dell’Ente;
 - 5) adozione del Piano delle Azioni Positive;
 - 6) adozione del Piano della Performance;
 - 7) comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001);

L’acquisizione del personale dall’esterno individuato nel fabbisogno è soggetto alle seguenti procedure:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001)
- attivazione della mobilità volontaria tra enti (ai sensi dell’art. 30 del D.L.gs n. 165/2001 e smi) non richiesta per le stabilizzazioni di cui all’art. 20 D. Lgs. n. 75/2017 e non richiesta fino al 31-12-2022 anche per le altre assunzioni a tempo indeterminato;
- scorrimento delle graduatorie valide dell’Ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti;
- concorso pubblico ai sensi dell’art. 35 D. Lgs.n. 165/2001 e s.m.i.;
- **appare opportuno prevedere le progressioni verticali** in applicazione dell’art. 22- co. 15- D.Lgs. n. 75/2017. Il citato art. 22- co.15- ha introdotto per il triennio 2018/2020 la possibilità di procedere con procedure selettive riservate al personale di ruolo per l’accesso alla categoria superiore, nel limite delle vigenti facoltà assunzionali e per un numero di posti pari ad un massimo del 30% di quelli previsti per i concorsi di pari categoria e 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 30% 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 determina, 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'art. 52 D. Lgs. 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". Nel presente Piano di fabbisogno il numero dei posti di CAT B di cui si prevede la copertura tramite concorso pubblico è pari a n. 85 (ottantacinque) unità; destinati alla progressione verticale con concorso riservato al personale interno in possesso dei requisiti di accesso dall'esterno sono n. 25 (venticinque) posti pari al 30% dei posti della CAT B destinati al concorso pubblico. Tale scelta, che fa seguito alla volontà di quest'Amministrazione di utilizzare tutti gli strumenti messi a disposizione del Legislatore per la valorizzazione del personale in servizio presso l'Ente, costituisce una prima attuazione di questo istituto, a cui potranno seguire altre per categorie o aree diverse, compatibilmente con le limitazioni assunzionali disposte dalla Legislazione di volta in volta vigente;

- per quanto attiene alle assunzioni di dirigenti va considerato che il congelamento delle assunzioni dei dirigenti pubblici non può più considerarsi vigente, sul piano sostanziale, in quanto l'art. 1- co. 219- L. n. 208/2015 ha sottoposto il blocco delle assunzioni dei dirigenti, ad una sola condizione sostanziale: l'entrata in vigore del decreto legislativo di riforma della dirigenza pubblica, previsto dall'art. 11 L. n.124/2015, che non potrà avvenire in quanto la delega legislativa è scaduta a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 251/2017. Applicando i canoni di interpretazione, la condizione posta dall'art. 1, co. 219- L. n. 208/2015, è da considerare divenuta impossibile. Come tale, nel caso di specie, visto che è stata apposta ad una disposizione di legge e non ad un contratto, deve essere considerata come inesistente e, quindi, non più produttiva di effetti. Ragionando diversamente, si giungerebbe alla conclusione illogica del blocco delle assunzioni dei dirigenti per un tempo indeterminabile, ben superiore a quello previsto dal legislatore, per la riforma della dirigenza entro la fine del 2016. Sussistono, quindi, le argomentazioni per considerare giuridicamente superata la disposizione;
- si è provveduto alla informativa **alle OO.SS. con invito a far pervenire eventuali segnalazioni e la procedura del confronto si è conclusa con verbale del 21-02-2020, in atti;**
- **è stato acquisito il parere del Collegio dei revisori dei Conti giusta verbale prot.n. 24660 del 17 aprile 2020, in atti;**

RITENUTO DI ATTENERSI:

1. al principio di diritto stabilito e pronunciato **dalla Corte dei Conti Sezione delle autonomie con la deliberazione n. 17/2019/QMIG del 23 luglio 2019 secondo il quale:**
"I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4 del 2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni";
2. **al principio di diritto stabilito con la Deliberazione n. 21/2018/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per il Lazio- alla quale si fa espresso rinvio per relationem,** in ordine alla procedibilità degli atti di reclutamento di nuovo personale in assenza dell'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, secondo il quale "Tale opzione deve ritenersi preclusa già alla luce del chiaro tenore letterale delle normative in materia di spesa di personale sopra richiamate. Le dette normative, infatti, nel disporre le percentuali del turn over utilizzabili anno per anno, espressamente onerano le Pubbliche Amministrazioni, nell' ambito più ampio degli strumenti di pianificazione finanziaria e gestionale dei propri bilanci e dei budget assegnati, a procedere previamente alla

pianificazione dei fabbisogni di personale, in coerenza con gli obiettivi istituzionali e organizzativi parimenti pianificati già a partire dall'adozione e approvazione del bilancio di previsione.”;

RITENUTO, inoltre, di prevedere assunzioni per esigenze stagionali e temporanee, anche eventualmente per gli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9 co. 28 D.L. n. 78/2010 così come applicabile ad ARIF, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, mediante l'utilizzo di lavoro in somministrazione, **sulla base di apposito provvedimento nel rispetto dei limiti assunzionali finanziari per detti rapporti di lavoro indicati nel presente piano dei fabbisogni**;

RIBADITO CHE il fabbisogno di personale a tempo determinato in termini finanziari e il suo eventuale sviluppo triennale deve essere valutato nella sua concezione di massima dinamicità e, pertanto, modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze dell'Ente, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

CONSIDERATO, altresì, che:

- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- quest'Agenzia rispetta i limiti imposti dall'art. 1 co. 557 e seguenti L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale come rilevasi da relazione asseverata dal Collegio dei revisori, in atti;

RAVVISATA la necessità di approvare l'atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 ed i piani assunzionali 2020, 2021 e 2022 ex art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come elaborati **nelle allegate Tabella 1 e Tabella 3, previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte del Collegio dei revisori giusta verbale prot. n 24660 del 17 aprile 2020, con previsione nel proprio bilancio della contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo determinato dal tetto di cui all'art. 9- co. 28- D.L. n. 78/2010”**;

ACCLARATO che la spesa programmata per l'esecuzione dei piani 2020, 2021 e 2022 - pari ad € 5.883.028,24 per l'annualità 2020, ad €. 750.435,24 per l'annualità 2021 e ad € 218.558,09 per l'annualità 2022 - trova imputazione nei rispettivi capitoli del personale del bilancio 2020 e pluriennale 2020/2022 di questa Agenzia, adottato con deliberazione commissariale n. 128/2020, esecutiva ai sensi di legge;

DELIBERA

1. I motivi espressi in premessa, si intendono qui integralmente riportati per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. **APPROVARE**, al fine di assicurare la continuità del servizio pubblico posto a carico dell'Agenzia, l'atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 ed i relativi piani assunzionali annuali 2020, 2021 e 2022, come riportati nella **Tabella 1 e nella Tabella 3** parti integranti e sostanziali del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 e 6.ter del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.
3. **DI DARE ATTO CHE:**
 - **la spesa programmata** per l'esecuzione dei piani 2020, 2021 e 2022 - pari ad € 5.883.028,24 per l'annualità 2020, ad €. 750.435,24 per l'annualità 2021 e ad € 218.558,09 per l'annualità 2022 - trova imputazione nei pertinenti capitoli del bilancio annuale di previsione 2020 e pluriennale 2020/2022 destinati alla spesa del personale di questo Ente, - **allegato Tabella 2**;
 - la spesa complessiva annua del personale in servizio, al 31 dicembre 2019, ammonta ad € **32.650.103,22=** comprensiva del costo delle unità da stabilizzare e degli altri lavori flessibili 2019, nel rispetto del limite della spesa del triennio 2011/2013 che ammonta ad € **34.988.717,04=**;
 - **l'atto di programmazione** potrà subire variazioni in funzione di vincoli derivanti dall'entrata in vigore di nuove norme in materia di assunzioni di personale, oltre alla possibilità di aggiornamento per ulteriori economie di spesa derivanti da altre cessazioni di personale a tempo indeterminato nel

periodo 2020/2022, per variazioni di spesa derivanti dall'applicazione di istituti contrattuali o per sopravvenute esigenze operative;

- Il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni.

4. **DI DARE ATTO** che la media delle spese del personale come risultano dai dati a consuntivo utilizzati per la verifica del rispetto del vincolo in materia di contenimento della spesa di personale, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, è di seguito indicata:

anno 2011: € 31.521.054,25

anno 2012: € 37.086.106,84

anno 2013: € 36.358.990,02

MEDIA DEL TRIENNIO: € 34.988.717,04 - spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 co. 557 e seguenti L. n. 296/2006 e s.m.i.,

- la spesa di personale sostenuta nelle annualità dal 2016 al 2018 è di seguito riepilogata:

anno 2016: € 34.855.248,64

anno 2017: € 32.853.144,16

anno 2018: € 34.008.690,29

5. **DI DARE ATTO CHE:**

- la spesa programmata per l'esecuzione dei piani 2020, 2021 e 2022, pari ad € 5.883.028,24 per l'annualità 2020, ad € 750.435,24 per l'annualità 2021 e ad € 218.558,09 per l'annualità 2022, con residuo di € 15.015,01 trova imputazione nei rispettivi capitoli di spesa riferiti al personale del bilancio pluriennale 2020/2022 dell'Agenzia, come dettagliato nella nota di accompagnamento al bilancio pluriennale 2020/2022, adottato con DCS 128 del 13 marzo 2020;
- la procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20- co. 2- D.Lgs. n. 75/2017 prevista nel presente piano non determina un aumento di risorse finanziarie poiché nel bilancio risultano già inserite le risorse finanziarie sostenute da quest' Agenzia per il personale precario;
- con le stabilizzazioni ex art. 20- co.2- D.Lgs. n. 75/2017 previste nel presente piano risulta rispettato l'obbligo di garantire l'adeguato accesso dall'esterno, come in premessa evidenziato, richiamando le disposizioni della circolare n. 3 del 2017 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione (§ 3.2.2. nota 4), la sentenza del Consiglio di Stato **n. 7070/2019 del 18-10-2019 ai punti 1.9 e 1.16 ed i pareri Corte dei Conti Sicilia n. 27/2019 e n. 28/2019**, i quali precisano che nell'ambito della individuazione degli "spazi assunzionali" il concetto di "posti disponibili" non deve essere inteso in relazione alla dotazione organica dell'Ente, che è rimodulabile, ma quale "spazio finanziario disponibile", ovvero riferito alle risorse finanziarie complessivamente utilizzabili dall'ente per le assunzioni di personale, sul cui coacervo calcolare la quota (che non può in ogni caso superare il cinquanta per cento del totale) da destinare alle stabilizzazioni del personale precario;
- la spesa autorizzata per le assunzioni previste nel presente provvedimento sarà contabilizzata, nell'ambito delle annualità di riferimento, per ogni singolo provvedimento, sulla base delle effettive cessazioni avvenute nell'anno precedente;
- la spesa autorizzata ed utilizzabile per le assunzioni previste nel presente provvedimento in esecuzione dell'art. 6 L.R. n. 33/2017 pari *ad € 1.072.668,11 per delega funzioni in materia di Consorzi di Difesa è da intendersi spesa neutra PER TRASFERIMENTO DI FUNZIONI E DELLE CORRELATE RISORSE DALLA REGIONE in applicazione del principio contabile consolidato della neutralità finanziaria che SI APPLICA IN CASO di trasferimento delle funzioni amministrative e delle relative risorse finanziarie. Trattasi di oggettiva circostanza che vede l'applicazione del principio contabile consolidato secondo il quale le spese per il personale trasferito contestualmente alle funzioni amministrative non incidono in alcun modo sulla situazione finanziaria dell'Ente destinatario, caratterizzandosi per il fatto di essere assistite da una specifica fonte di finanziamento proveniente da un soggetto esterno e, conseguentemente, per il fatto di non aver alcuna incidenza sugli equilibri di bilancio (cfr. Corte dei Conti, Sezione Autonomie, Deliberazioni nn. 16/SEZAUT/2009/QMIG e n. 5/SEZAUT/2010; Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, Deliberazioni nn. 11/PAR/2011 e 13/PAR/2011);*
- la spesa riveniente in quota parte dai contratti per assunzioni flessibili a stipularsi per l'annualità 2020 non rientra nel "tetto di spesa" per le assunzioni flessibili, di cui all'art. 9 co. 28 D.L. n. 78/2010 e ss.mm., in quanto i relativi oneri sono a carico dei fondi europei PSR, a seguito di

- finanziamenti per le attività previste nei progetti PSR di questo Ente, nonché a carico di altri finanziamenti specifici;
- le assunzioni previste dalla presente programmazione sono disposte senza alcuna condizione, risultando già approvato il bilancio pluriennale 2020/2022 di quest’Agenzia con D.C.S. 128/2020;
 - questo Ente non versa in condizioni strutturalmente deficitarie e risulta assicurata la riduzione programmata delle spese di personale, in attuazione delle suddette disposizioni normative in materia;
 - la mera indicazione delle decorrenze annuali delle assunzioni previste dal Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 ha valore programmatico e non costituisce obbligo o vincolo alcuno ed i consequenziali adempimenti, ivi compresi gli impegni di spesa, sono rimessi alla competenza della Direzione Generale in relazione al realizzarsi delle condizioni di legge;
 - la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1 co.557 e seguenti L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
6. **DI APPROVARE** l’atto di programmazione delle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d’obbligo calcolata ai sensi della direttiva n. 1/2019, senza che esse incidano sui limiti assunzionali sopra descritti, secondo le previsioni indicate **nell’allegata Tabella A;**
 7. **DI AUTORIZZARE**, inoltre, per esigenze stagionali e temporanee come meglio indicate in premessa, anche eventualmente degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale, l’assunzione di personale in somministrazione a tempo determinato mediante l’utilizzo delle Agenzie di somministrazione affidatarie del servizio, sulla base di apposito provvedimento nell’ambito delle previsioni finanziarie del presente piano dei fabbisogni di personale, con la precisazione che (V. precedente punto 5) non rientra nel “tetto di spesa” per le assunzioni flessibili (ex art. 9 co. 28 D.L. n. 78/2010 e ss.mm), quella occorrente per le attività previste nei progetti PSR di questo Ente in quanto i relativi oneri sono a carico dei fondi europei (Corte Conti Umbria deliberazione n.100/2017, Sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 20/2017);
 8. **DI STABILIRE** il limite annuo della spesa per assunzioni flessibili nel suo ammontare medio nel triennio 2015-2017 **pari ad € 11.397.824,82, già depurato** della quota riferita alle stabilizzazioni, strettamente necessario per far fronte ai servizi essenziali di questo Ente. Detto limite di spesa a sua volta rappresenta il parametro finanziario per gli anni successivi;
 9. **DI DARE ATTO** ex art. 6 bis L. n. 241/1990 e s.m.i. che per il presente provvedimento non sussistono motivi di conflitto di interesse, neppure potenziale, in capo all’organo adottante.
 10. **DI PRENDERE ATTO** che in quest’Agenzia non si hanno situazioni di sovrannumero né si rilevano eccedenze di personale, sia in relazione alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.
 11. **DI DISPORRE** che il personale dipendente a tempo indeterminato della Regione Puglia in mobilità temporanea presso quest’Agenzia in posizione di comando, distacco, avvalimento, continui a prestare servizio e ad essere utilizzato nei medesimi ruoli, funzioni e compiti a ciascuno assegnati fino alle determinazioni da parte della Regione Puglia in ordine alla definitiva assegnazione del citato personale;
 12. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alla Presidenza della Giunta Regione Puglia e all’Assessorato all’Agricoltura, alla Sezione Raccordo al Sistema Regionale, (pec: sezioneraccordoalsistemaregionale@pec.rupar.puglia.it) e alle OO.SS. territoriali;
 13. **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile stante l’esigenza di garantire con urgenza un efficiente ed efficace svolgimento dell’azione amministrativa, nell’esclusivo pubblico interesse.
 14. **DI TRASMETTERE a cura del responsabile dell’albo pretorio on line** il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti.

- 15. DI TRASMETTERE, entro trenta giorni dalla data di adozione, a cura del responsabile SICO, il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato, per il tramite dell'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;**
- 16. DI PUBBLICARE** il presente atto all'Albo pretorio online dell'ARIF e sul sito www.arifpuglia.it - nella sezione Amministrazione trasparente - sotto-sezione Provvedimenti: Provvedimenti dell'Organo commissariale;
- 17. DI PUBBLICARE, a cura del responsabile dell'Albo pretorio on line, il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente" – personale – dotazione organica - nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..**

Il presente atto, sottoscritto digitalmente ai sensi del D.P.R. 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e successive modifiche e integrazioni, composto da n. 28 (ventotto) facciate, comprensive delle allegate Tabelle 1, 2 e 3 è adottato in unico originale.

II COMMISSARIO STRAORDINARIO

Prof. Ing. Gennaro Ranieri

I SUB COMMISSARI STRAORDINARI

Dr. Vitantonio Damiani

Visto di regolarità contabile

(art 86 co 3, del regolamento interno di funzionamento e contabilità)

Ufficio Conformità e Controllo

Rag. Lucia Littoriano

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE E TENUTA ATTI

La presente deliberazione, composta da n. 28 (ventotto) facciate, comprensiva delle Tabelle 1, 2 e 3 viene pubblicata all'Albo istituzionale online dell'ARIF, sul sito www.arifpuglia.it per 15 (quindici) giorni consecutivi a partire dalla data di pubblicazione sul medesimo.

Il presente atto, è depositato presso la Direzione Generale dell'ARIF, Via delle Magnolie, 6 – 70026 Modugno (BA).

L'incaricato
Rag. Francesco Fanelli

**TABELLA 1**

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO –**

QUALIFICA	LIVELLO	N. POSTI IN ORGANICO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	MODALITA' ASSUNZIONALI
OPERAI T.I.	1°	2	1 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	1	TRAMITE RICHIESTA DI AVVIAMENTO PRESENTATA AI CENTRI PER L'IMPIEGO COMPETENTI PER TERRITORIO ED AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICATO PER ALMENO 15 GIORNI SUL SITO WEB DELL'AGENZIA. SULLA BASE DEI CRITERI INDICATI, IL CENTRO PER L'IMPIEGO REDIGE LA GRADUATORIA ED ENTRO I CINQUE GIORNI SUCCESSIVI LA RENDE NOTA, CON LE MODALITÀ PREVISTE PER GLI AVVISI DI SELEZIONE E LA TRASMETTE ALL'AGENZIA PER GLI ADEMPIMENTI SUCCESSIVI, RIGUARDANTI LE PROVE DI IDONEITÀ E LE ASSUNZIONI. INQUADRAMENTO CCNL FUNZIONI LOCALI
	2°	31	18 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	13	TRAMITE RICHIESTA DI AVVIAMENTO PRESENTATA AI CENTRI PER L'IMPIEGO COMPETENTI PER TERRITORIO ED AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICATO PER ALMENO 15 GIORNI SUL SITO WEB DELL'AGENZIA. SULLA BASE DEI CRITERI INDICATI, IL CENTRO PER L'IMPIEGO REDIGE LA GRADUATORIA ED ENTRO I CINQUE GIORNI SUCCESSIVI LA RENDE NOTA, CON LE MODALITÀ PREVISTE PER GLI AVVISI DI SELEZIONE E LA TRASMETTE ALL'AGENZIA PER GLI ADEMPIMENTI SUCCESSIVI, RIGUARDANTI LE PROVE DI IDONEITÀ E LE ASSUNZIONI. INQUADRAMENTO CCNL FUNZIONI LOCALI
	3°	19	14 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	5	TRAMITE RICHIESTA DI AVVIAMENTO PRESENTATA AI CENTRI PER L'IMPIEGO COMPETENTI PER TERRITORIO ED AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICATO PER ALMENO 15 GIORNI SUL SITO WEB DELL'AGENZIA. SULLA BASE DEI CRITERI INDICATI, IL CENTRO PER L'IMPIEGO REDIGE LA GRADUATORIA ED ENTRO I CINQUE GIORNI SUCCESSIVI LA RENDE NOTA, CON LE MODALITÀ PREVISTE PER GLI AVVISI DI SELEZIONE E LA TRASMETTE ALL'AGENZIA PER GLI ADEMPIMENTI SUCCESSIVI, RIGUARDANTI LE PROVE DI IDONEITÀ E LE ASSUNZIONI. INQUADRAMENTO CCNL FUNZIONI LOCALI -
	4°	686	634 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	52	TRAMITE RICHIESTA DI AVVIAMENTO PRESENTATA AI CENTRI PER L'IMPIEGO COMPETENTI PER TERRITORIO ED AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICATO PER ALMENO 15 GIORNI SUL SITO WEB DELL'AGENZIA. SULLA BASE DEI CRITERI INDICATI, IL CENTRO PER L'IMPIEGO REDIGE LA GRADUATORIA ED ENTRO I CINQUE GIORNI SUCCESSIVI LA RENDE NOTA, CON LE MODALITÀ PREVISTE PER GLI AVVISI DI SELEZIONE E LA TRASMETTE ALL'AGENZIA PER GLI ADEMPIMENTI SUCCESSIVI, RIGUARDANTI LE PROVE DI IDONEITÀ E LE ASSUNZIONI. INQUADRAMENTO NEL CCNL FUNZIONI LOCALI -
	5°	47	47 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	0	===
IMPIEGATI	4°	43	14 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO	29	CONCORSO PUBBLICO ART. 35- CO. 3 BIS- LETT. B) D.LGS.165/2001, PREVIO ESPERIMENTO MOBILITÀ EX ART. 30 C. 2 D. LGS. 165/2001. INQUADRAMENTO NEL CCNL FUNZIONI LOCALI -



	5°	23	FORESTALE 15 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	8	CONCORSO PUBBLICO ART. 35- CO. 3 BIS- LETT. B) D.LGS. 165/2001, PREVIO ESPERIMENTO MOBILITÀ EX ART. 30 C. 2 D. LGS 165/2001. INQUADRAMENTO NEL CCNL FUNZIONI LOCALI -
	6°	2	2 CCNL SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	0	===
TOTALE POSTI IN ORGANICO		853	745	108	

C.C.N.L. DIRIGENZA COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI (AREA II)

QUALIFICA	CATEG. PROF.	N. POSTI IN ORGANICO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	MODALITA' ASSUNZIONALI
DIRIGENTI	DIRETTORE AMM.VO	1	0	1	Bando di mobilità' ex art. 30- co. 1. D.Lgs. n. 165/2001 o bando di selezione a tempo determinato
	DIRETTORE TECNICO	1	0	1	Bando di mobilità' ex art. 30- co. 1. D.Lgs. n. 165/2001 o bando di selezione a tempo determinato
	DIRETTORE ATTIVITA' FORESTALI	1	0	1	Bando di mobilità' ex art. 30- co. 1. D.Lgs. n. 165/2001 o bando di selezione a tempo determinato.
	DIRIGENTE SEZIONE FITOSANITARIA	1	0	1	Applicazione art. 19- co. 1, 1 bis e 2 -D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo, concorso pubblico a t.i.
	DIRIGENTE SEZIONE GESTIONE RISORSE UMANE - PROCEDIMENTI DISCIPLINARI-ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	1	0	1	Applicazione art. 19- co. 1, 1 bis e 2 -D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo, concorso pubblico a t.i.
	AVVOCATO COORDINATORE UFFICIO LEGALE (AVVOCATURA INTERNA)	1	0	1	Applicazione art. 19- co. 1, 1 bis e 2 -D.Lgs. n. 165/2001. All'esito negativo, concorso pubblico a t.i.
	DIRIGENTE UFFICI DIREZIONE GENERALE *	0	1*	0	

* Per il personale di qualifica dirigenziale in servizio a tempo indeterminato si applica l'art. 19, comma 1, 1 bis e 2 del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.



C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI

QUALIFICA	CATEG. PROF.	N. POSTI IN ORGANICO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	MODALITA' ASSUNZIONALI
FUNZIONARI CAT D					
	Responsabile servizio unità strategica, segreteria, staff e comunicazione- URP c/o Dir. Gen.	1	0	1	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D. Lgs. 165/2001
	Responsabile U.O. struttura tecnica permanente di supporto all'OIV c/o DG	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017-stabilizzazione
	Responsabile servizio informativo ed informatico, innovazione tecnologica sicurezza informatica c/o DG	1	0	1	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D. Lgs. 165/2001
	Responsabile servizio archivio, protocollo e gestione flussi documentali c/o DG	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017-stabilizzazione
	Responsabile servizio gestione fondi strutturali europei c/o DG	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017-stabilizzazione
	Responsabile U.O. privacy c/o DG	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017-stabilizzazione
	Responsabile servizio gestione risorse umane c/o DG	1	1	0	=====
	Responsabile servizio procedimenti disciplinari c/o DG	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017-stabilizzazione
	Responsabile servizio prevenzione della corruzione e trasparenza c/o DG	1	0	1	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio ciclo della performance c/o DG	1	0	1	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile u.o. di vigilanza e controllo sull'applicazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro c/o DG	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017-stabilizzazione
	Responsabile Ragioneria-Conformità e controllo c/o Dir. Amm.va	1	1	0	=====
	Responsabile servizio economato centrale c/o dir. amm.va	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile servizio appalti e contratti c/o Dir. Amm.va	1	1	0	=====
	Responsabile servizio Affari Generali c/o Dir. Amm.va	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile U.O. Controllo di gestione c/o Dir. Amm.va	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile U.O. gestione autoparco	1	0	1	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio patrimonio e tecnico di progettazione c/o Direzione Tecnica	1	0	1	Bando di mobilità ex art. 30-co. 1. D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio attività irrigua c/o Direzione Tecnica	1	0	1	Bando di mobilità ex art. 30-co. 1. D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio prevenzione, controllo e monitoraggio Xylella	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile ufficio speciale eradicazioni e contributi	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-



	finanziari				co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile U.O. difesa colture agrarie	1	0	1	Concorso ex art. 6 L.R. 33/2017-
	Responsabile servizio attività forestale-vivaistica c/o Dir. Forestale	1	0	1	Bando di mobilità ex art. 30-co. 1. D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio AIB e protezione civile c/o Dir. forestale	1	0	1	Bando di mobilità ex art. 30-co. 1. D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio attività' selvicolturali nel demanio forestale Regionale c/o Dir. Forestale	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile servizio territoriale forestale" Bari/BAT	1	0	1	Bando di mobilità ex art. 30-co. 1. D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio territoriale irriguo Bari/BAT	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile servizio territoriale forestale Foggia	1	0	1	Bando di mobilità ex art. 30-co. 1. D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio territoriale forestale Taranto	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile servizio territoriale irriguo Taranto	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile servizio territoriale forestale Brindisi	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile servizio territoriale irriguo Brindisi	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Responsabile servizio territoriale forestale Lecce	1	0	1	Bando di mobilità ex art. 30-co. 1. D.Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001;
	Responsabile servizio territoriale irriguo Lecce	1	0	1	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20-co.2- d.lgs. n. 75/2017- stabilizzazione
	Totale Responsabili	34	3	31	
FUNZIONARIO AMM.VO E TECNICO	D	51	6	45	n. 37 posti concorso pubblico a t.i. art. 35- co. 3 bis- lett. b) D. Lgs. 165/2001 ; n. 5 posti da coprire con avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20- co.2- D.Lgs. n. 75/2017 stabilizzazioni n. 3 Concorso ex art. 6 L.R. 33/2017
ISTRUTTORE	C	102	5	97	n. 20 posti Concorso ex art. 6 L.R. 33/2017 n. 46 posti da coprire con avviso di selezione mediante corso-concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20 c. 2-D.Lgs.n. 75/2017- stabilizzazione n. 31 posti Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis-lett. b) D.Lgs. 165/2001;
IMPIEGATI – ESECUTORE	B	62	10	52	n. 11 posti concorso ex art. 6 L.R. 33/2017 n. 41 posti da coprire con avviso di selezione mediante corso-concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20 c. 2-D.Lgs. n. 75/2017- stabilizzazioni
OPERAI	B	101	3	98	n. 25 posti pari al 30% per progressione verticale con procedura selettiva riservata a personale interno della CAT. A ex art. 22-co. 15-D. Lgs. n. 75/2017 e s.m.i. n. 73 posti tramite richiesta di avviamento presentata ai centri per l'impiego competenti per territorio ed avviso di selezione pubblicato per almeno 15 giorni sul sito web dell'Agenzia. Sulla base dei criteri indicati, il centro per l'impiego redige la graduatoria ed entro i cinque giorni



					successivi la rende nota, con le modalità previste per gli avvisi di selezione e la trasmette all'Agenzia per gli adempimenti successivi, riguardanti le prove di idoneità e le assunzioni
IMPIEGATI	A	1	1	===	
OPERAI	A	32	32	===	
TOTALE POSTI IN ORGANICO		383	60	323	

TABELLA 2**TABELLA ECONOMIE DA CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

ECONOMIE DA CESSAZIONI	N. CESSATI 2016	ECONOMIE CESSATI 2016	N. CESSATI 2017	ECONOMIE CESSATI 2017	N. CESSATI 2018	ECONOMIE CESSATI 2018	N. CESSATI 2019	ECONOMIE CESSATI 2019	TOTALE
PRIVATISTICO	14	159.917,58	16	241.756,37	14	258.523,77	41	929.405,80	1.589.603,52
IRRIGUI PUBBLICO	1	11.263,11	2	22.526,22	1	12.628,33	0	0,00	46,4 17,66
EX CC.MM.	2	23.531,56	4	82.307,01	5	178.860,26	8	119.622,38	404,3 21,21
TOTALE ECONOMIE CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		194.712,25		346.589,60		450.012,36		1.049.028,18	2.040.342,39
60% UTILIZZABILE DGR 1036/15		116.827,35		207.953,76					324.781,11
100% UTILIZZABILE DGR 1417/2019						450.012,36		1,04 9.028,18	1.499.040,54
IMPORTO MAX UTILIZZABILE NEL 2020	17		22		20		49		1.823.821,65

RISORSE FINANZIARIE**ANNO 2020**

Maggiore risorsa su 2016 riveniente da cessazioni non impegnate	194.712,25
Maggiori risorse su 2017 riveniente da cessazioni non impegnate	346.589,60
TOTALE ECONOMIE CESSAZIONI 2016/2017	541.301,85
Applicazione D.G.R. 1036/2015 – art. 11 c. 5 – utilizzo 60% delle risorse derivanti da cessazioni a tempo indeterminato biennio 2016-2017	324.781,11
Maggiore risorsa su 2018 riveniente da cessazioni - Applicazione D.G.R. 1417/2019 – art. 3, comma 2 – utilizzo 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno 2018	450.012,36
Maggiore risorsa su 2019 riveniente da cessazioni - Applicazione D.G.R. 1417/2019 – art. 3, comma 2 – utilizzo 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno 2019	1.049.028,18
TOTALE ECONOMIE DA CESSAZIONI UTILIZZABILI	1.823.821,65

APPLICAZIONE ART. 20, COMMA 3 D. LGS 75/2017	
Applicazione art. 20, comma 3 D. Lgs 75/2017 – somme già presenti in bilancio	3.386.483,18
Ex art. 6 L.R. 33/2017 – Personale proveniente dagli ex Consorzi di Difesa – somme già presenti in bilancio	1.072.668,11

ANNO 2021

Residuo risorse anno 2020 non utilizzate:	€ 399.944,70
<i>Totale economie utilizzabili</i>	€ 1.823.821,65 –
<i>Economie utilizzate in tabella 3 – anno 2020</i>	€ 1.423.876,95 =
<i>Residuo economie utilizzabili nel 2021</i>	€ 399.944,70
Maggiore risorsa su 2020 riveniente da cessazioni - Applicazione D.G.R. 1417/2019 – art. 3, comma 2 – utilizzo 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno 2020	€ 358.829,62
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER IL 2021	€ 758.774,32
<i>Economie utilizzate in Tabella 3 - anno 2021</i>	€ 750.435,24
<i>Residuo economie utilizzabili nel 2022</i>	8.339,08

ANNO 2022

Residuo risorse anno 2021 non utilizzate	€ 8.339,08
Maggiore risorsa su 2021 riveniente da cessazioni - Applicazione D.G.R. 1417/2019 – art. 3, comma 2 – utilizzo 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno 2021	€ 225.234,02
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER IL 2022	€ 233.573,10
<i>Economie utilizzate in Tabella 3 - anno 2022</i>	€ 218.558,09
<i>Residuo economie conseguite</i>	€ 15.015,01

Nell'anno 2020 si prevede di utilizzare in toto per l'accesso dall'esterno, la somma di € 1.423.876,95 rivenienti da ECONOMIE DA CESSAZIONI UTILIZZABILI, mentre il Residuo risorse anno 2020 non utilizzate in detto anno, pari ad € 399.944,70 sarà utilizzato in toto nell'anno 2021 per l'accesso dall'esterno.

Nell'anno 2020 è possibile non utilizzare la sopra citata somma per le stabilizzazioni, poiché la somma necessaria per le medesime pari ad € 3.386.483,18 è già stata prevista sia nel bilancio 2019 che nel pluriennale 2019/2021 ed è prevista nel bilancio 2020 in quanto trattasi di personale a t.d. in servizio.

Le economie da cessazioni utilizzabili viene aumentato di € 3.386.483,18 in applicazione dell'art. 20-co.3 D.Lgs. n. 75/2017 con contestuale e definitiva e permanente riduzione del limite finanziario per le assunzioni flessibili che scende ad € 11.397.824,82 annui.

La somma utilizzabile di € 1.072.668,11 per delega funzioni in materia di Consorzi di Difesa è da intendersi spesa neutra PER TRASFERIMENTO DI FUNZIONI E DELLE CORRELATE RISORSE DALLA REGIONE. Il principio della neutralità finanziaria SI APPLICA IN CASO di trasferimento delle funzioni amministrative e delle relative risorse finanziarie. Trattasi di oggettiva circostanza che vede l'applicazione del principio contabile consolidato secondo il quale le spese per il personale trasferito contestualmente alle funzioni amministrative non incidono in alcun modo sulla situazione finanziaria dell'Ente destinatario, caratterizzandosi per il fatto di essere assistite da una specifica fonte di finanziamento proveniente da un soggetto esterno e, conseguentemente, per il fatto di non aver alcuna incidenza sugli equilibri di bilancio (cfr. Corte dei Conti, Sezione Autonomie, Deliberazioni nn. 16/SEZAUT/2009/QMIG e n. 5/SEZAUT/2010; Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, Deliberazioni nn. 11/PAR/2011e 13/PAR/2011) - (DGR n. 1417/2019 art. 6 punto 2).

L'ARIF quindi si uniforma al principio espresso dalla Funzione pubblica (circolare n. 3/2017 ed integrazioni pag. 4 nota 4) confermato dai pareri della Corte dei Conti della Sicilia n. 27/2019 e n. 28/2019 e ribadito dal Consiglio di Stato con sentenza n. 7070 del 18-10-2019 secondo i quali la previsione, volta a garantire l'adeguato accesso dall'esterno, "è da intendere riferita non ai posti della dotazione organica, che è comunque suscettibile di rimodulazione, ma alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione, che possono quindi essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50%." Con le deliberazioni della Corte dei Conti della Sicilia n. 27/2019 e n. 28/2019, tra l'altro, sulla scorta della nuova nozione di dotazione organica, viene inoltre chiarito che "nell'ambito della individuazione degli spazi assunzionali il concetto di posti disponibili non deve essere inteso in relazione alla dotazione organica dell'ente, che è rimodulabile, ma quale "spazio finanziario disponibile". Il Collegio nei citati pareri infatti ritiene "Ferma restando la natura non derogatoria della disciplina regionale rispetto all'obbligo di garantire l'adeguato accesso dall'esterno, come sopra evidenziato, il Collegio, richiamando le disposizioni della circolare n. 3 del 2017 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione (§ 3.2.2. nota 4), precisa che nell'ambito della individuazione degli "spazi assunzionali" il concetto di "posti disponibili" non deve essere inteso in relazione alla dotazione organica dell'ente, che è rimodulabile, ma quale "spazio finanziario disponibile", ovvero riferito alle risorse finanziarie complessivamente utilizzabili dall'ente per le assunzioni di personale, sul cui coacervo calcolare la quota (che non può in ogni caso superare il cinquanta per cento del totale) da destinare alle stabilizzazioni del personale precario. Detta interpretazione fornita dalla citata circolare consente agli enti, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di utilizzare al meglio le risorse finanziarie per la copertura degli oneri per il personale, i cui costi a carico degli enti variano in relazione alla qualifica ed alla natura del contratto di lavoro (a tempo pieno o parziale): il riferimento ai "posti" da coprire, infatti, risulta troppo stringente e di difficile applicazione in concreto, mentre il concetto di



“risorse finanziarie” disponibili, pur rispettando i vincoli di bilancio per la spesa del personale, consente una effettiva autonomia nell'organizzazione delle risorse umane”.

La scelta di quest' Agenzia resta confermata con il piano dei fabbisogni 2020/2022 che è quella di non destinare al reclutamento speciale di cui all'art. 20- D.Lgs. n. 75/2017 alcuna risorsa destinata al turn-over ordinario per l'accesso dall'esterno che potrà essere garantito al 100% con i bandi pubblici tesi anche alle valorizzazioni ex art. 35-co. 3bis- lett.b) D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

TABELLA 3

**PIANIFICAZIONE ASSUNZIONI PERSONALE
CCNL DIRIGENZA REGIONI – AUTONOMIE LOCALI (AREA II)
E FUNZIONI LOCALI
TRIENNIO 2020-2022 - TEMPO INDETERMINATO**

ANNO 2020								RISORSE		
n. posti	Prof. prof.le	Cat.	Costo unitario Tabellare+13 ^A + I.V.C.	Totale Spesa teorica Tabellare + 13 ^A + IVC	Oneri riflessi	Spesa teorica con oneri RIFLESSI	Modalità Assunzionali	T.D. a bilancio	Spesa già coperta a bilancio	Spesa a programmazione
1	DIRIGENTE SEZIONE FITO-SANITARIA	DIR	73.614,06	73.614,06	26.269,18	99.883,24	Applicazione art. 19- co. 1, 1 bis e 2 -D. Lgs. n. 165/2001.All'esito negativo concorso pubblico a t.i.		99.883,24	
6	FUNZIONARIO AMM.VO/ TECNICO	D1	24.792,89	148.757,34	53.084,10	201.841,44	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001, (valorizzazioni)		201.841,44	
6	ISTRUTTURE AMM.VO/TECNICO	C1	22.819,01	136.914,06	48.857,82	185.771,88	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001 (valorizzazioni)		185.771,88	
25	ESECUTORE AMM.VO/TECNICO	B3	781,98	19.549,50	6.976,25	26.525,75	Art. 22-co. 15- D. Lgs. n. 75/2017 – da Cat. A5 a B3 (progressione verticale)		26.525,75	
3	ESECUTORE AMM.VO/TECNICO	B3	21.364,17	64.092,51	22.871,43	86.963,94	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D.Lgs. 165/2001, (valorizzazioni)		86.963,94	
30	OPERAI	B1	20.215,71	606.471,30	216.419,40	822.890,70	Centri per l'impiego o concorso pubblico		822.890,70 (totale utilizzo economie da pensionamenti € 1.423.876,95)	
4*	FUNZIONARIO AMM.VO/ TECNICO	D1	24.792,89	99.171,56	35.389,37	134.560,93	Concorso ex art. 6 L.R. 33/2017 (ex codifesa)		134.560,93*	
20*	ISTRUTTORE AMM.VO/TECNICO	C1	22.819,01	456.380,20	162.859,27	619.239,47	Concorso ex art. 6 L.R. 33/2017 (ex codifesa)		619.239,47*	
11*	ESECUTORE AMM.VO/TECNICO	B3	21.364,17	235.005,87	83.861,84	318.867,71	Concorso ex art. 6 L.R. 33/2017 (ex codifesa)		318.867,71* (*totale spesa CO.DIFESA € 1.072.668,11 – delega funzioni L.R. 33/2017)	
23	FUNZIONARIO AMM.VO / TECNICO	D1	24.792,89	570.236,47	203.489,05	773.725,52	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20- co.2- D.Lgs. n. 75/2017 stabilizzazioni	23	773.725,52	
46	ISTRUTTORE AMM.VO E TECNICO	C1	22.819,01	1.049.674,46	374.576,43	1.424.250,89	Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20- co.2- D.Lgs. n. 75/2017 stabilizzazioni	46	1.424.250,89	
41	ESECUTORE	B3	21.364,17	875.930,97	312.575,80	1.188.506,77	Avviso di selezione mediante	41	1.188.506,77	



AMM.VO / TECNICO							corso concorso riservato al personale interno a t.d. ex art. 20- co.2- D. Lgs. n. 75/2017 stabilizzazioni		(€ 3.386.483,18 totale spesa per stabilizzazioni)		
TOTALE COMPLESSIVO FABBISOGNO 2020									5.883.028,24		
TOTALE SPESA GIA' COPERTA A BILANCIO									5.883.028,24		
TOTALE SPESA A PROGRAMMAZIONE 2020 ECONOMIA NON UTILIZZATA (totale risorse utili: € 1.823.821,65 – Il fabbisogno 2020 € 1.423.876,95)									399.944,70	0,00	0,00
ANNO 2021									RISORSE		
n.	Prof. prof.le	Cat.	Costo unitario Tabellare+13 [^] + I.V.C.	Totale Spesa teorica Tabellare + 13 [^] + IVC	Oneri riflessi	Spesa teorica con oneri RIFLESSI	Modalità assunzionali	T.D. a bilancio	Spesa già coperta a bilancio	Spesa a programmazione	
6	FUNZIONARIO AMM.VO/ TECNICO	D1	24.792,89	148.757,34	53.084,10	201.841,44	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D. Lgs. 165/2001, (valorizzazioni)			201.841,44	
20	OPERAI	B1	20.215,71	404.314,20	144.279,60	548.593,80	Centri per l'impiego o concorso pubblico			548.593,80	
TOTALE FABBISOGNO 2021										750.435,24	
RESIDUO ECONOMIE 2020 TOTALE SPESA A PROGRAMMAZIONE 2021 ECONOMIA NON UTILIZZATA (Totale risorse utili € 758.774,32 – fabbisogno 2021 € 750.435,24)									8.339,08	399.944,70	350.490,54

ANNO 2022								RISORSE			
n.	Prof. prof.le	Cat.	Costo unitario Tabellare+13 [^] + I.V.C.	Totale Spesa teorica Tabellare + 13 [^] + IVC	Oneri riflessi	Spesa teorica con oneri RIFLESSI	Modalità assunzionali	T.D. a bilancio	Spesa già coperta a bilancio	Spesa a programmazione	
2	FUNZIONARIO AMM.VO/ TECNICO	D1	24.792,89	49.585,78	17.694,70	67.280,48	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D. Lgs. 165/2001, (valorizzazioni)			67.280,48	
4	ISTRUTTORE AMM.VO / TECNICO	C1	22.819,01	91.276,04	32.571,88	123.847,92	Concorso pubblico art. 35- co. 3 bis- lett. b) D. Lgs. 165/2001, (valorizzazioni)			123.847,92	
1	ESECUTORE AMM.VO/TECNICO	B1	20.215,71	20.215,71	7.213,98	27.429,69	Centri per l'impiego o concorso pubblico			27.429,69	
TOTALE FABBISOGNO										218.558,09	
RESIDUO ECONOMIE 2021 TOTALE SPESA A PROGRAMMAZIONE 2022 ECONOMIA NON UTILIZZATA (Totale risorse utili € 233.573,10 – fabbisogno 2022 € 218.558,09)									15.015,01	8.339,08	210.219,01

TABELLA A

**ASSUNZIONI OBBLIGATORIE AI SENSI DELLA LEGGE 68/1999
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI
ART. 3 L. 68/99**

<i>QUALIFICA</i>	<i>CATEG. PROF.</i>	<i>7% SUL TOTALE OCCUPATI</i>	<i>N. POSTI COPERTI</i>	<i>N. POSTI DA COPRIRE</i>	<i>MODALITA' ASSUNZIONALI</i>
<i>FUNZIONARIO</i>	D1	15	0	15	Concorso pubblico con riserva
<i>ISTRUTTORE</i>	C1	16	0	16	Concorso pubblico con riserva
<i>ESECUTORE</i>	B1	33	0	33	Chiamata numerica
<i>TOTALE</i>		64	0	64	

**ASSUNZIONI OBBLIGATORIE AI SENSI DELLA LEGGE 68/1999
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI
ART. 18 L. 68/99**

<i>QUALIFICA</i>	<i>CATEG. PROF.</i>	<i>1% SUL TOTALE OCCUPATI</i>	<i>N. POSTI COPERTI</i>	<i>N. POSTI DA COPRIRE</i>	<i>MODALITA' ASSUNZIONALI</i>
<i>FUNZIONARIO</i>	D1	2	0	2	Concorso pubblico con riserva
<i>ISTRUTTORE</i>	C1	2	0	2	Concorso pubblico con riserva
<i>ESECUTORE</i>	B1	5	0	5	Chiamata numerica
<i>TOTALE</i>		9	0	9	