

Determina del Direttore Generale

25.0165 del 18/06/2025

del registro delle determine

OGGETTO: Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026 dell’Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio - Sez. III.3 Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 dell’Agenzia ASSET, adottato ai sensi della D.G.R. n. 718 del 29/05/2024.

l’anno 2025 il giorno 18 del mese di giugno, in Bari, nella sede dell’Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio - ASSET, in via G. Gentile, n. 52

l’ing. Raffaele Sannicandro, in qualità di Direttore Generale dell’A.S.S.E.T.

- VISTA** la Legge regionale Puglia n.41 del 02/11/2017 rubricata “Legge di riordino dell’Agenzia regionale per la mobilità nella regione Puglia (AREM): istituzione dell’Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (A.S.S.E.T.)”;
- VISTA** la determina del Commissario Straordinario dell’A.S.S.E.T. n.1 del 10/01/2018, con la quale A.S.S.E.T., in attesa dell’emanazione dei nuovi regolamenti di organizzazione e contabilità, ha fatto propri quelli dell’AREM;
- VISTA** la deliberazione della Giunta regionale n. 1711 del 23/09/2019, con la quale l’ing. Raffaele Sannicandro è stato nominato Direttore Generale dell’ASSET e le successive D.G.R. n. 1604 del 21/11/2022 e D.G.R. n. 1775 del 30/11/2022, relative alla proroga dell’incarico di Direttore Generale dell’ASSET in favore dell’ing. Raffaele Sannicandro;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 520 del 07/11/2023, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia n.100 del 09/11/2023, recante “Nomina del Commissario Straordinario dell’Agenzia Regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del territorio- A.S.S.E.T. Puglia”;
- VISTO** il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 321 del 15/07/2024, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia n.58 del 18/07/2024, di conferma dell’ing. Raffaele Sannicandro come Direttore Generale dell’A.S.S.E.T.;
- VISTA** la deliberazione della Giunta regionale n. 225 del 25/02/2020 con la quale veniva approvata la nuova “Struttura organizzativa e dotazione organica” dell’Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET)”;
- VISTO** il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2019- 2021 del 16 novembre 2022;

- VISTA** la D.G.R. n.1417/2019 “Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese-seguito D.G.R. 1036/2015;
- VISTA** la D.G.R. n.718 del 29/05/2024 Approvazione “Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese _ prima Revisione” Aggiornamento Direttive approvate con D.G.R. n.1417/2019;
- VISTO** il PIAO dell’ASSET per il triennio 2025-2027, approvato con determina del Direttore Generale dell’ASSET n. 35/2025 del 31/01/2025;
- VISTA** la Determina del Direttore Generale n.25.107 del 10/04/2025 relativa alla modifica alla Struttura Organizzativa dell’Ente – Approvazione nuovo Organigramma e funzionigramma.

Rilevato che ai sensi dell’art. 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificati e integrati:

1. Comma 1: “Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici [...] adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;
2. Comma 2: “Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità e di reclutamento di personale, anche con riferimento alle unità di cui all’art.35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente”;
3. Comma 3: “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima [...]. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;
4. Comma 4: “(...) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell’adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”;

5. Comma 6: “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

Rilevato altresì che

- ai sensi dell’art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato, si stabilisce che “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.”

Dato atto che

- il sopracitato articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come successivamente modificato e integrato, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, assumendo valenza fondamentale la coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve in ultima istanza nel valore finanziario di “spesa massima potenziale” e che tale valore finanziario resta comunque quello previsto dalla normativa vigente;

Viste le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” di cui all’art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, approvate con Decreto ministeriale 8 maggio 2018 e integrate e aggiornate con Decreto ministeriale 22 luglio 2022 “Definizione di linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” (pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 14 settembre 2022) che sono volte ad affiancare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, impegnate nel rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica, al fine di poter soddisfare le diverse esigenze di competenze professionali;

Considerato che ai sensi di quanto disposto dalla Legge regionale Puglia n. 41 del 02/11/2017 (legge istitutiva) dell’Agenzia, in quanto ente di nuova istituzione, hanno trovato applicazione nel quinquennio 2018-2022 le disposizioni di cui all’articolo 9, comma 36, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica) convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Visto nello specifico che relativamente al vincolo di spesa di cui Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006 e s.m.i., da osservare nella definizione della programmazione assunzionale dell’Ente, si considera che Asset, in quanto Ente di nuova costituzione nato nel 2018, non ha valori di riferimento per il triennio preso a riferimento dalla normativa.

Vista la D.G.R. n.718 del 29/05/2024 Approvazione “Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese _ prima Revisione” Aggiornamento Direttive approvate con D.G.R. n.1417/2019, la quale prevede che per le Agenzia qualificate come “Enti di nuova istituzione” che hanno superato il quinquennio decorrente dall’istituzione della medesima, come l’Asset:

1. il limite di spesa del personale è rappresentato dalla capacità assunzionale massima prevista dalla legge istitutiva dell’Ente o, in assenza, dagli atti di organizzazione approvati dall’Amministrazione regionale vigilante. Nell’ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), tali assunzioni di personale sono da programmare nei limiti delle risorse finanziarie certe, ordinarie e continuative destinabili alle assunzioni annuali nel rispetto degli equilibri di bilancio; resta ferma la disciplina del turn-over;
2. raggiunta la capacità assunzionale massima, il triennio di riferimento per l’applicazione dell’Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006 sarà rappresentato dal triennio composto dall’esercizio in cui la capacità massima è stata raggiunta e dai due esercizi successivi, triennio in cui si potrà procedere alle assunzioni nel limite del turn-over.

Considerato che in termini di politiche assunzionali dell’Agenzia devono essere considerate le previsioni di cui all’art. 6 del D.lgs. 165/01, oltre alle seguenti disposizioni nazionali, relative al cosiddetto “Turn over”:

1. l’articolo 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014 che prevede la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, a decorrere dall’anno 2019, nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell’anno precedente.

Richiamato il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato in GU n. 151 del 30 giugno 2022, decreto in vigore dal 15 luglio 2022.

Richiamato altresì il DM 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato in GU n. 209 del 7 settembre 2022, decreto in vigore dal 22 settembre 2022.

Richiamato l’art. 35 del Dlgs. n. 165/01, nonché dell’art.20 del Dlgs n.75 del 25/05/2017 (Legge Madia), come modificato dall’art.5 c.7 del D.L. n.198/2022.

Preso atto che il Piano triennale dei fabbisogni dell’Agenzia verrà assorbito nel PIAO per il triennio 2024-2026 approvato con Determina del Commissario Straordinario n. 24.0037 del 31/01/2024

Considerato che non sussistono per l’anno 2025, ai sensi dell’articolo 33, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell’Amministrazione e che la consistenza del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è inferiore in ciascuna categoria e nella qualifica dirigenziale ai corrispondenti posti fissati in dotazione organica dell’ASSET;

Dato che è stata inviata al Collegio dei Revisori la documentazione necessaria per il controllo sul piano del fabbisogno per il triennio 2025-2027 dell’Asset aggiornato;

Sulla base delle risultanze istruttorie innanzi illustrate, ritenuto di dover provvedere nel merito

DETERMINA

- di prendere atto di quanto indicato in narrativa e che qui s'intende integralmente riportato;
- di aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'ASSET Puglia per il triennio 2025-2027, con riferimento alla Sezione III.A relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'ASSET per il triennio 2025-2027, adottato con DDG n. 35/2025 del 31/01/2025;
- di prendere atto e dichiarare, in applicazione degli artt. 6 comma 1 e 33 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165, che l'Agenzia Regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET), non si trova in condizione di eccedenza di personale anche dirigenziale;
- di approvare l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027, di cui all'Allegato 1, parte integrante del presente provvedimento, di seguito riportato:

2025			
Profilo professionale	Nr	Posizione accesso iniziale	Costo personale da assumere
Dirigente tecnico	1	Dirigente	63.445 €
Dirigente amministrativo	1	Dirigente	63.445 €
Funzionario	9	Funzionario	286.996 €
Istruttore amministrativo	1	Istruttore	32.702 €
TOTALE	12		446.588 €
2026			
Profilo professionale	Nr	Posizione accesso iniziale	Costo personale da assumere
Dirigente tecnico/amministrativo	1	Dirigente	63.445 €
Funzionario tecnico	3	Funzionario	106.566 €
Istruttore amministrativo/tecnico	1	Istruttore	32.702 €
TOTALE	5		202.713 €
2027			
Profilo professionale	Nr	Posizione accesso iniziale	Costo personale da assumere
Dirigente tecnico/amministrativo	1	Dirigente	63.445 €
Funzionario tecnico	3	Funzionario	106.566 €
Istruttore amministrativo	1	Istruttore	32.702 €
TOTALE	5		202.713 €

- di dare inoltre atto che le precitate unità di personale da reclutare trovano conforme collocazione nella nuova Dotazione Organica dell'Agenzia;
- di dare atto che la spesa complessiva per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato delle n. 12 unità nel 2025, è pari ad euro 446.558;

- nel primo semestre 2025 n. 03 unità di personale dell'Area funzionari sono cessate e pertanto occorre procedere alla loro sostituzione, per permettere la prosecuzione delle attività.
- di autorizzare l'attivazione delle conseguenti procedure di reclutamento, secondo quanto indicato nel presente provvedimento, all'esito dell'approvazione prevista da parte della Giunta Regionale, cui si sottopone il presente provvedimento;
- di riservarsi la possibilità di integrare o modificare in qualsiasi momento il piano assunzionale 2025-2027 qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento, ivi compresi i mutamenti del quadro finanziario e normativo;
- di dare atto che per l'assunzione delle unità di personale, nonché per le procedure di progressioni verticali, l'Agenzia si riserva di adottare con separato atto, le modalità di reclutamento delle stesse;
- di disporre, con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto, sarà necessario provvedere alla copertura della quota d'obbligo prevista;
- di trasmettere il presente provvedimento alla Sezione Raccordo al Sistema Regionale, al Dipartimento Mobilità, Dipartimento Bilancio, Affari Generali e Infrastrutture, ai sensi della DGR n.314/2024;
- di notificare copia del presente provvedimento al Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ASSET e alla Responsabile E.Q. "Contabilità, Bilancio e Personale", per gli adempimenti di rispettiva competenza;
- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell'ASSET <http://asset.regione.puglia.it>, ai sensi della normativa vigente;
- di dare al presente provvedimento immediata esecutività

Si attesta:

- l'eshaustività delle informazioni tecniche e amministrative contenute nel provvedimento;
- la regolarità tecnica e la correttezza del procedimento in quanto conforme alla normativa di settore e alle norme generali di buona amministrazione come richiamate.

Il funzionario istruttore

Tatiana De Sandi

Il Direttore Generale

Ing. Raffaele Sannicandro

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo online dell'ASSET nelle pagine del sito <http://asset.regione.puglia.it> per quindici giorni consecutivi. È redatto unicamente come documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa e sarà inviato al sistema di Conservazione di InnovaPuglia S.p.A. in attuazione a quanto previsto dall'art. 44, comma 1, del CAD

il Responsabile dell'albo online



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2025-2027

AGGIORNAMENTO **Sezione III.3**

Piano triennale dei fabbisogni di personale

ASSET

AGENZIA REGIONALE STRATEGICA PER LO SVILUPPO ECOSOSTENIBILE DEL TERRITORIO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027- VARIAZIONE

1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. In quanto atto di programmazione (da coordinare con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi – performance – nonché con i modelli organizzativi scelti) si colloca a monte della gestione operativa del personale e deve essere adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. In argomento va anzitutto ricordato come, per effetto della legge delega n. 124/2015, e più concretamente dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, è stato superato il concetto di dotazione organica quale contenitore rigido da cui partire per la gestione delle politiche assunzionali. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio. Quanto alla modalità di definizione del Piano, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza Unificata, sono state emanate Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche, che definiscono una metodologia operativa di orientamento per le medesime.

2. Ruolo, obiettivi strategici e linee di attività

L’Agenzia regionale per lo sviluppo ecosostenibile del territorio è stata istituita con L.R. n. 41 del 02/11/2017 “Legge di riordino dell’Agenzia regionale per la mobilità nella regione Puglia (AREM): istituzione dell’Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo Ecosostenibile del Territorio (ASSET)”.

La legge regionale n. 4 del 27/02/2020 ha previsto delle modifiche alla legge istitutiva di Asset prevedendo un ulteriore incremento delle funzioni istituzionali con l'introduzione dell'art. 2-bis:

"All’Agenzia sono altresì assegnate le seguenti ulteriori funzioni istituzionali:

a) collabora al rilevamento ed alla elaborazione dei piani di bacino dei distretti idrografici secondo le direttive assunte dalla Conferenza istituzionale permanente di cui al comma 4 dell'articolo 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Norme in materia ambientale) e smi, ed adotta gli atti di competenza;

b) formula proposte per la formazione dei programmi e per la redazione di studi e di progetti relativi ai distretti idrografici;

c) su richiesta della Regione presta supporto ai fini della redazione dei progetti, degli interventi e delle opere da realizzarsi nei distretti idrografici;

d) predispone annualmente la relazione sull'uso del suolo e sulle condizioni dell'assetto idrogeologico del territorio di competenza;

e) assume ogni altra iniziativa ritenuta necessaria in materia di conservazione e difesa del territorio, del suolo e del sottosuolo e nei bacini idrografici di competenza;

f) anche d'intesa con gli enti locali, elabora proposte all’Autorità di bacino distrettuale ai fini dell’approvazione dei piani straordinari diretti a rimuovere le situazioni a più elevato rischio idrogeologico;

g) provvede a prestare il necessario supporto tecnico ai fini della realizzazione di opere e di interventi previsti nel piano di bacino, sotto il controllo della Conferenza istituzionale permanente di cui al comma 4 dell'articolo 63 del d. lgs.n. 152/2006 e smi;

h) adegua ed aggiorna la carta d'uso del suolo e la cartografia tecnica regionale, adottando ogni provvedimento di competenza funzionale all’aggiornamento del Piano stralcio di Assetto Idrogeologico e di ogni altro sistema informativo territoriale.

L’Agenzia ha acquisito la prestigiosa certificazione UNI CEI EN ISO IEC 17020 che consente di effettuare le verifiche progettuali, ispezioni e controlli su qualsiasi tipologia e importo di opera pubblica pertanto ha avviato nuove progettualità considerate strategiche per il programma di governo regionale.

3. Riferimenti normativi

E' da evidenziare che il Decreto Legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, ha introdotto, ai sensi dell’art. 6, Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), quale nuovo strumento programmatico, su base triennale e con aggiornamento annuale. Trattasi di un documento unico di programmazione e governance, che, in un’ottica di massima semplificazione, sostituisce molti atti programmatici che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente. Le amministrazioni, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, indicano, a sensi dell’articolo 6, comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del proprio potenziale limite finanziario massimo garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Nel quadro normativo nazionale di riferimento, inoltre, l’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, in un’ottica di semplificazione degli adempimenti a carico delle Pubbliche Amministrazioni, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), quale nuovo strumento di programmazione e governance, su base triennale e con aggiornamento annuale, che sostituisce i diversi atti programmatici che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Con la novella legislativa, introdotta dal citato D.L. n. 80/2021, il PTFP non costituisce più uno strumento distinto, ma rappresenta, dunque, una sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con cui si definiscono, tra le varie finalità, *“(…) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali (...)”*.

Le Agenzie regionali, pur essendo dotate di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica, coerentemente a quanto previsto dalle relative leggi istitutive, sottopongono al controllo della Giunta regionale alcuni atti fondamentali, tra cui l'approvazione della dotazione organica, e, conseguentemente, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP). Ed infatti, l'art. 25 della L.R. n. 26/2013 - Norme in materia di controlli, che ha introdotto specifiche disposizioni in materia di controlli sugli Enti vigilati dalla Regione, ivi incluse le Agenzie, dispone che "(...) alla Giunta Regionale Puglia competono le azioni di coordinamento, programmazione e controllo delle società controllate, delle Agenzie, aziende sanitarie, autorità regionali, fondazioni, organismi ed enti comunque denominati e di qualsiasi natura giuridica, dei quali la Regione detiene il controllo, e che per tali finalità esercita il proprio ruolo di indirizzo mediante l'emanazione di istruzioni, regolamenti, linee guida e indicazioni operative (...)".

A seguito dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, la Regione Puglia con D.G.R. n.1427 del 24/10/2022 ha adottato le *"Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali. Adozione"*.

4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale ASSET

L'Agenzia è stata istituita con L.R. n. 41 del 02/11/2017, quale ente di nuova costituzione dalla peculiare caratterizzazione in termini di Agenzia strategica, in qualità della quale essa offre supporto alla Regione nonché, anche ad altre pubbliche amministrazioni, nei processi di pianificazione strategica regionale integrando i temi della mobilità, accessibilità, rigenerazione urbana, sviluppo sostenibile, tutela paesaggistica, valorizzazione dei beni culturali e ambientali, recupero e riuso del patrimonio edilizio esistente.

L'ASSET ha nuova e propria personalità giuridica e piena autonomia. Essa può, con propri regolamenti adottati dal Direttore generale dell'Agenzia e approvati dalla Giunta regionale, esercitare la propria autonomia organizzativa, finanziaria, gestionale e contabile, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 51 dello Statuto della Regione Puglia.

La D.G.R. n.718 del 29/05/2024 *Approvazione "Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese _ prima Revisione" Aggiornamento Direttive approvate con D.G.R. n.1417/2019*, la quale prevede che per le Agenzie qualificate come "Enti di nuova istituzione" che hanno superato il quinquennio decorrente dall'istituzione della medesima, come l'Asset:

1. il limite di spesa del personale è rappresentato dalla capacità assunzionale massima prevista dalla legge istitutiva dell'Ente o, in assenza, dagli atti di organizzazione approvati dall'Amministrazione regionale vigilante. Nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), tali assunzioni di personale sono da programmare nei limiti delle risorse

finanziarie certe, ordinarie e continuative destinabili alle assunzioni annuali nel rispetto degli equilibri di bilancio; resta ferma la disciplina del turn-over;

2. raggiunta la capacità assunzionale massima, il triennio di riferimento per l'applicazione dell'Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006 sarà rappresentato dal triennio composto dall'esercizio in cui la capacità massima è stata raggiunta e dai due esercizi successivi, triennio in cui si potrà procedere alle assunzioni nel limite del turn-over.

In termini di politiche assunzionali dell'Agenzia devono essere considerate le previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/01, oltre alle seguenti disposizioni nazionali, relative al cosiddetto "Turn over":

1. l'articolo 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014 che prevede la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2019, nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente.

5. Modello organizzativo ASSET

Con DGR n. 225/2020 la Regione Puglia ha provveduto ad approvare la Struttura Organizzativa e dotazione organica dell'Agenzia ASSET che prevedeva n. 46 unità.

La L.R. 42/2024, all'art.31, ha istituito in seno all'Asset, l'Osservatorio Georischi per la gestione della banca dati unificata sui monitoraggi e sugli interventi di messa in sicurezza ambientale, dissesto idrogeologico, frane, rischio idraulico, rischio sismico, bonifiche, prevedendo ulteriori n.10 unità in aggiunta alla dotazione organica già approvata.

L'Agenzia ha provveduto a modificare la struttura organizzativa dell'Ente ed ha approvato il nuovo organigramma e funzionigramma con D.D.G. 25.107 del 10/04/2025, e pertanto, si rende necessario anche ridefinire la capacità assunzionale massima.

6. Consistenza attuale

L'attuale consistenza effettiva è composta da n. **33 unità** di personale a tempo indeterminato, di cui n. 30 funzionari cat. D (n. 19 funzionari tecnici e n. 11 funzionari amministrativi) e n. 03 istruttori cat. C (n. 2 istruttori tecnici e n.1 istruttore amministrativo).

Categorie giuridiche	Numero dipendenti
DIRETTORE	1
FUNZIONARI	30 *
ISTRUTTORI	3

*n. 01 dipendente Cat. D è in distacco sindacale, n.02 dipendenti Cat. D in aspettativa ex art. 110 TUEL.

7. Budget assunzionale triennio 2025-2027

Nella programmazione delle assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, quest'Amministrazione, ha analizzato i profili rientranti nella nuova dotazione organica, in linea con le attività e l'operatività delle Aree organizzative dell'Agenzia e in linea con le Linee guida regionali e ministeriali.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle Linee Guida n. 2/2017, nell'analizzare le attività svolte all'interno della pubblica amministrazione, distingue tra "progetti" (attività finalizzate a creare un output ben preciso in un determinato intervallo di tempo), e "processi" (una sequenza organizzata di attività finalizzate alla creazione di un output richiesto o necessario ad un utente, interno o esterno, che è destinata a ripetersi nel tempo), sostenendo che, quando determinate attività, inizialmente oggetto di progetti, assumono carattere continuativo e ripetuto nel tempo, venendo assorbite all'interno dei compiti istituzionali dell'Ente, non si può più parlare di "progetti", ma di "processi", ovvero di attività "stabilmente" svolte dall'amministrazione.

Con riferimento all'Agenzia ASSET, da questo ragionamento consegue che i trasferimenti della Regione Puglia destinati originariamente all'attuazione di progetti affidati all'ASSET mutano la loro qualificazione, diventando anch'essi contributi per il funzionamento dell'Agenzia, qualora necessari per lo svolgimento di attività che, avendo assunto carattere continuativo e ripetuto nel tempo, sono entrate a far parte dei compiti istituzionali dell'Agenzia.

Si aggiunga che la struttura dell'Asset, prevede una Area denominata "Organismo di valutazione della conformità" che supporta la Regione Puglia e le Amministrazioni pubbliche, per le attività di ispezione sulla progettazione e sull'esecuzione di opere pubbliche. Questa area provvede con risorse proprie, derivanti dai ricorsi ricevuti a seguito di accordi ex art.15 L. 241/1990 con le P.A. al pagamento delle spese del personale coinvolto, attualmente assunto a tempo determinato.

Tanto premesso, tenuto conto degli stanziamenti previsti per il triennio 2025-2027, dalla L.R. 43/2024 e D.G.R. 26/2025, e successiva nota prot.00327612/2025 del 17/06/2025, per la parte relativa al contributo di funzionamento, si programmano le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, precisando che si procederà ad individuare le unità necessarie al completamento della struttura organizzativa, tramite pubblico concorso, mobilità interna e progressione verticale, nel rispetto di quanto previsto con la D.G.R. n.1466/2021 recante l'approvazione della Strategia regionale per la parità di genere, denominata "Agenda di genere" e della D.G.R. n.1295/2024 recante "Valutazione di impatto di genere..." per rispondere all'esigenza di implementare l'efficienza e la flessibilità nella gestione delle risorse umane:

2025			
Profilo professionale	Nr	Posizione accesso iniziale	Costo personale da assumere
Dirigente tecnico	1	Dirigente	63.445 €
Dirigente amministrativo	1	Dirigente	63.445 €
Funzionario	9	Funzionario	286.996 €
Istruttore amministrativo	1	Istruttore	32.702 €
TOTALE	12		446.588 €
2026			
Profilo professionale	Nr	Posizione accesso iniziale	Costo personale da assumere
Dirigente tecnico/amministrativo	1	Dirigente	63.445 €
Funzionario tecnico	3	Funzionario	106.566 €
Istruttore amministrativo/tecnico	1	Istruttore	32.702 €
TOTALE	5		202.713 €
2027			
Profilo professionale	Nr	Posizione accesso iniziale	Costo personale da assumere
Dirigente tecnico/amministrativo	1	Dirigente	63.445 €
Funzionario tecnico	3	Funzionario	106.566 €
Istruttore amministrativo	1	Istruttore	32.702 €
TOTALE	5		202.713 €

Al fine di determinare il budget assunzionale per il triennio 2025-2027, come indicato nella tabella che segue, è stato preso in considerazione, per il personale del comparto, il costo derivante dal trattamento economico dei dipendenti sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021, comprensivo del costo tabellare per singola area oltre gli oneri a carico dell’Agenzia.

Si evidenzia che nell’annualità 2025 l’Agenzia prevede di completare le assunzioni rinvenienti dal PTFP 2024-2026, approvato con D.G.R. n.52/2025 e che tali assunzioni non sono riportate nel PTFP oggetto di analisi.

A riguardo, l’Agenzia attesta una capacità assunzionale utilizzabile nell’anno 2025 per un totale di € 142.945, derivante dalla cessazione di n. 03 contratti di lavoro a tempo indeterminato “Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni”, nonché l’economia di € 59.018 calcolata in riferimento alla proroga dell’incarico dirigenziale a tempo determinato in favore di n.01 dipendente Area Funzionari e Elevate qualificazioni (ex cat. D, posizione D7) dal 01/06/2025 al 31/05/2026.

8. Ricognizione eccedenze

La ricognizione annuale dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell’Agenzia da parte del Direttore Generale, ha rilevato l’insussistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ai sensi dell’art. 33 del D.lgs. 165/2001.

L’Agenzia, entro l’annualità 2027 intende completare la nuova Struttura organizzativa adottata.

9. Assunzioni a tempo determinato

L’Agenzia ritiene che, al fine del funzionamento delle attività di supporto alla Regione ed agli altri enti, nel triennio potrà procedere ad assunzione di dipendenti a tempo determinato.

Si precisa, che tutte le assunzioni di personale a tempo determinato riguarderanno personale dedicato alla realizzazione di specifici progetti finanziati da fondi esterni e pertanto, esclusi dal contributo di funzionamento, sempre nel rispetto degli equilibri di bilancio e della normativa di riferimento.

10. Conclusioni

Il piano triennale dei fabbisogni del personale è orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità.

Il Direttore Generale

Ing. Raffaele Sannicandro