

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell’Agenzia regionale del Turismo Pugliapromozione Triennio 2022-2024

1

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DI PERSONALE	5
Il principio di contenimento della spesa	6
Il Turnover (cessazioni anni 2021-2020)	6
Le cessazioni presunte annualità 2022-2023.....	8
L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE	9
I compiti istitutivi dell'A.Re.T. (L.R. 1/2002 – L.R. 18/2010)	10
I nuovi compiti attribuiti con l'art. 51 della Legge regionale 51/2021.....	11
Le attività incrementali dovute alla istituzione del Registro regionale delle strutture ricettive non alberghiere, introduzione della normativa sul C.I.S., trasmissione dati su SPOT (D.G.R. 22 del 13/01/2020).....	13
la Verifica delle condizioni di eccedenza del personale.....	15
La Dotazione organica e il personale in servizio a tempo indeterminato.....	16
IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	18
Le procedure di stabilizzazione avviate	19
I costi della stabilizzazione del personale precario.....	21
Le risorse finanziarie aggiuntive utilizzabili per le procedure dell'art. 20	22
LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023.....	24
Piano Assunzionale 2022-2024.....	27

2

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è un atto di programmazione attraverso il quale l'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, è tenuto ad *"assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica"*.

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, dispone che le amministrazioni pubbliche definiscono la propria organizzazione in conformità con il piano del fabbisogno del personale, fissando quindi la "prevalenza" di questo documento sulla dotazione organica e la possibilità per lo stesso di modificare con lo stesso la propria dotazione organica nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione, con particolare riferimento alla invarianza della spesa teorica complessiva e del rispetto del tetto di spesa del personale del triennio 2011/2013.

La pianificazione del personale è finalizzata pertanto a "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 -ter, (decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018) indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel testo modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75).

3

Pertanto la programmazione occupazionale si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, nei limiti della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e nel rispetto dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale, vincoli che incidono sull'autonomia organizzativa dell'ente.

Il fabbisogno di personale viene definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, e sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Le politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane definite nel Piano dei fabbisogni aziendali sono dirette ad assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione del personale necessario all'attuazione delle funzioni dell'ente, definiti nella legge istitutiva.

La D.G.R. 01/102/2021 nr. 177 ha deliberato la sospensione delle procedure connesse e conseguenti l'adozione del Piano Triennale di fabbisogno del personale dell'Agenzia 2020-2022, prevedendo il commissariamento dell'Agenzia Pugliapromozione finalizzato ad: a) ad una rivalutazione della mission dell'Agenzia Pugliapromozione, aggiornata alle esigenze del contesto storico attuale, con particolare riferimento al rilancio del sistema turistico regionale pesantemente colpito dall'emergenza pandemica da COVID19; b) alla predisposizione delle proposte di modifica di statuto e di regolamento dell'Agenzia e, ove necessario, delle norme istitutive della stessa; c) ad una ricognizione dei fabbisogni relativi alle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Ente e al conseguente aggiornamento del Piano triennale di fabbisogno del personale dell'Agenzia 2020 - 2022 e del corrispondente Piano assunzionale 2020 - 2022, nel rispetto dei principi di tutela dell'occupazione e superamento del precariato.

La fase commissariale si è conclusa nel mese di novembre 2021, a seguito della nomina del nuovo Direttore generale, insediatosi ufficialmente a partire dal 24 di novembre 2021.

Acquisita la relazione di commissariamento e relative "proposte" allegate, il Direttore generale ha verificato l'esistenza delle condizioni, di seguito esposte, procedendo alla predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale.

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

4

L'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è 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 hanno completamente riformulato le procedure per la predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni.

Si deve tener conto inoltre, a livello regionale, delle 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. 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".

In ultimo l'Agenzia garantisce il rispetto generale delle altre norme collegate alla programmazione del personale ed in particolare:

- L'ente ha, fin dal luglio 2015, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014.

- Ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999, avendo sottoscritto la convenzione con l'Arpal ai sensi dell'art. 11, commi 1, 2 e 3 della Legge 68/99 ;
- Ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'ente ha approvato il Bilancio di previsione 2022 in data 14 gennaio 2022;

CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DI PERSONALE

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha previsto, a decorrere dal 1 gennaio 2011 che Regioni e Enti Locali possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della capacità assunzionale derivante da una quota percentuale della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente – capacità assunzionale “di competenza”.

L'art.3, comma 5 del decreto-legge n.90 del 2014 ha disposto che le Regioni e gli enti locali procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente alla medesima spesa sostenuta per il personale di ruolo cessato nell'anno precedente, a partire dal 2019 (per gli anni precedenti tale percentuale era inferiore).

A seguito della conversione in Legge n. 26 del 28/03/2019 del decreto-legge n.4 del 28/01/2019, sono state introdotte disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale delle regioni, degli enti, nonché degli enti locali, allo scopo specifico di fronteggiare le difficoltà organizzative derivanti dall'entrata in vigore del cosiddetto istituto della “Quota 100” e della conseguente riduzione del personale in servizio.

5

In particolare, l'art. 14-bis è intervenuto sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, modificando l'art. 3 del decreto-legge n.90/2014:

- viene modificato il comma 5, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- viene introdotto il comma 5-sexies in base al quale per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. *((Tali disposizioni si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)).*

IL PRINCIPIO DI CONTENIMENTO DELLA SPESA

Le autonomie regionali e locali sono tenute al contenimento della spesa del personale nel rispetto dei criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n.296 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente e alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito dai successivi interventi legislativi, unitamente ai vincoli introdotti alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn over).

Ai fini dell'applicazione del principio di contenimento della spesa di cui al comma 557 della legge n.296/2006, con l'abrogazione dell'obbligo di riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti (originariamente previsto dalla lettera a) dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006) e con l'introduzione del comma 557 – quater, 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 2011-2013.

Tale limite trova riferimento anche nella **Deliberazione della Giunta regionale nr. 1417 del 30 luglio 2019** recante "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" all'art. 2.

Dai rendiconti del triennio 2011 – 2013 risulta la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) e pertanto il valore medio riferito al triennio risulta essere pari a **EURO 3.641.874,00**, limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta (spesa al lordo degli oneri riflessi e IRAP, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali).

6

La spesa del Personale dell'Agenzia del Turismo Pugliapromozione, determinata come descritto all'art. 2 delle Direttive allegate alla D.G.R. 30 luglio 2019 nr. 1417 risultante per le annualità 2019, 2020, 2021 è la seguente:

	2019	2020	2021
Spesa del personale	€ 1.748.232,00	€ 2.131.478,00	€ 2.222.354,05

IL TURNOVER (CESSAZIONI ANNI 2021-2020)

Il Budget assunzionale "di competenza" è calcolato sulla base delle cessazioni dell'anno precedente.

Il calcolo del budget assunzionale è operato tenendo conto che "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi

realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui dodici mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato¹.

Per ciascuna categoria giuridica contrattualmente prevista, la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito è la seguente:

Cat	Tabellar e annuo	IVC	13 [^]	Indennità comparto extra fondo	Elemento perequativo	Totale retribuzione fondamentale e annua	EX CPDEL 23,80%	TFS/TFR 2,88%	INAIL 0,5858%	IRAP 8,5%	Oneri riflessi	Totale retribuzione + oneri
B1	18.034,07	126,24	1.513,36	44,76	324	20.106,99	4.785,46	568,46	117,79	1.709,09	7.180,81	27.287,80
B3	19.063,80	133,44	1.599,77	44,76	288	21.129,77	5.028,89	598,95	123,78	1.796,03	7.547,65	28.677,42
C	20.344,07	142,44	1.707,21	52,08	276	22.521,80	5.360,19	639,18	131,93	1.914,35	8.045,65	30.567,45
D1	22.135,47	154,92	1.857,53	59,4	228	24.435,32	5.815,61	695,46	143,14	2.077,00	8.731,21	33.166,53

Si descrive pertanto, nella tabella successiva, il calcolo relativo alla capacità assunzionale "di competenza" 2022, con evidenza dei dipendenti cessati e del relativo costo complessivo:

CESSAZIONI ANNO 2021					
DIPENDENTI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA	Totale retribuzione annua fondamentale (Tabellare, IVC, 13 [^] , Comparto, El.Per.)	Oneri riflessi (ex Cpdel, Tfr/Tfs, Inail, Irap)	Totale retribuzione ed oneri
matricola n. ■	2021	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2021	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2021	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2021	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53

¹ Non rileva la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso. Ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali è stata mantenuta come riferimento la spesa derivante dal vigente trattamento economico dei dipendenti sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2016-2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

matricola n. ■	2021	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2021	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53

Disponibile per assunzioni anno 2022 (100% delle cessazioni 2021)* **100%** **198.999,18**

Ad incremento del budget sopra evidenziato, va rilevato quello disponibile a seguito delle cessazioni di personale avutesi nel corso del 2020, tenuto conto che durante la fase di Commissariamento dell'Agenzia che ha caratterizzato gran parte dell'annualità 2021, non è stato predisposto né approvato il Piano dei Fabbisogni del personale e piano assunzionale e pertanto tale budget non è stato effettivamente utilizzato².

CESSAZIONI ANNO 2020					
DIPENDENTI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA	Totale retribuzione annua fondamentale (Tabellare, IVC, 13 [^] , Comparto, El.Per.)	Oneri riflessi (ex Cpdel, Tfr/Tfs, Inail, Irap)	Totale retribuzione ed oneri
matricola n. ■	2020	C	22.521,80	8.045,65	30.567,45
matricola n. ■	2020	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2020	C	22.521,80	8.045,65	30.567,45
matricola n. ■	2020	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53

8

Disponibile per assunzioni anno 2022 (100% delle cessazioni 2020)* **100%** **127.467,96**

LE CESSAZIONI PRESUNTE ANNUALITÀ 2022-2023

² Si necessita precisare, per completezza, che nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, attuando la previsione del comma 5-sexies dell'art. 3 del DECRETO-LEGGE 24 giugno 2014, n. 90, sono state inserite nella capacità assunzionale "di competenza 2020" complessivi euro € 66.379,87, ma che tuttavia tali risorse non sono state effettivamente utilizzate atteso il mancato espletamento della "Procedura di concorso pubblico per Dirigenti art. 19 commi 1-5 del D. Lgs. 165/2001" prevista dal relativo piano assunzionale e dalla successiva interruzione dello stesso piano assunzionale avvenuta per effetto della D.G.R. 177/2021.

Nelle tabelle a seguire, verranno descritte le cessazioni “presunte” del personale dipendente dell’Aret Pugliapromozione ovvero quei dipendenti per i quali si verificano le condizioni per il diritto al collocamento in quiescenza, ma non hanno ancora formalizzato richiesta:

CESSAZIONI ANNO 2022					
DIPENDENTI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA	Totale retribuzione annua fondamentale (Tabellare, IVC, 13 [^] , Comparto, El.Per.)	Oneri riflessi (ex Cpdel, Tfr/Tfs, Inail, Irap)	Totale retribuzione ed oneri
matricola n. ■	2022	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2022	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2022	C	22.521,80	8.045,65	30.567,45
matricola n. ■	2022	DIR	44.302,27	19.472,40	63.774,67

Disponibile per assunzioni anno 2023 (100% cessazioni 2022)* 100% 160.675,18

CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2023					
DIPENDENTI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA	Totale retribuzione annua fondamentale (Tabellare, IVC, 13 [^] , Comparto, El.Per.)	Oneri riflessi (ex Cpdel, Tfr/Tfs, Inail, Irap)	Totale retribuzione ed oneri
matricola n. ■	2023	C	22.521,80	8.045,65	30.567,45
matricola n. ■	2023	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53
matricola n. ■	2023	D	24.435,32	8.731,21	33.166,53

Disponibile per assunzioni anno 2024 (100% cessazioni 2023)* 100% 96.900,51

Con riferimento alle cessazioni previste per le annualità 2022-2023, si dà atto che le procedure previste in piano assunzionale con l'utilizzo di tali risorse potranno essere effettuate soltanto a seguito della effettiva cessazione che produrrà il relativo turn-over.

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

L'assetto organizzativo dell'Ente è stato approvato in sede di istituzione dell'Agenzia Pugliapromozione con la deliberazione della giunta regionale 24 ottobre 2011 – 2347, alla quale veniva allegato l'Atto generale di organizzazione dell'Ente nonché il Modello organizzativo di Pugliapromozione.

Tale assetto organizzativo attuava, nell'ambito della mission individuata, quelli che erano i compiti istitutivi dell'A.Re.T., analiticamente descritti con Legge regionale nr. 1/2002 e Legge regionale nr. 18/2010.

Ad oggi, recepiti gli ulteriori interventi normativi che hanno ampliato i compiti istitutivi dell'Agenzia, specificandone nuove aree di competenze e nuovi obiettivi, tra cui in particolare:

- i nuovi compiti attribuiti con l'art. 51 della legge regionale 51/2021;
- le attività incrementali dovute alla istituzione del registro regionale delle strutture ricettive non alberghiere, introduzione della normativa sul c.i.s., trasmissione dati su spot (d.g.r. 22 del 13/01/2020);

Si è resa necessaria una revisione complessiva dell'assetto organizzativo, in funzione di una nuova mission aziendale e propedeutica alla individuazione delle esigenze di miglioramento organizzativo-gestionale dell'ente ed alla definizione dei fabbisogni di personale dei singoli uffici.

I COMPITI ISTITUTIVI DELL'A.RE.T. (L.R. 1/2002 – L.R. 18/2010)

I compiti dell'Agenzia Regionale del Turismo Pugliapromozione sono stati individuati con **Legge regionale 11 febbraio 2002 nr. 1**, che detta la disciplina dell'organizzazione turistica della Regione Puglia, all'articolo 7 (Compiti dell'Aret), e successivamente modificati ed integrati con **Legge regionale 3 dicembre 2010, n. 18**. Si riporta l'art. 7 integralmente:

10

Art. 7 (Compiti dell'Aret)

L'ARET, che assume la denominazione di "Pugliapromozione", è lo strumento operativo delle politiche della Regione in materia di promozione dell'immagine unitaria della Puglia, fa riferimento alla programmazione regionale e opera in raccordo con gli enti locali nell'ottica dello sviluppo sostenibile e dei valori dell'accoglienza e dell'ospitalità. Ferme restando le funzioni della Regione in materia di indirizzo e programmazione, rapporti con gli enti locali, regolamentazione, monitoraggio, vigilanza e controllo degli interventi in materia turistica, Pugliapromozione, in qualità di strumento operativo delle politiche regionali:

- a) promuove la conoscenza e l'attrattività del territorio, nelle sue componenti naturali, paesaggistiche e culturali, materiali e immateriali, valorizzandone le eccellenze;
- b) sulla base di specifici obiettivi definiti dalla Regione favorisce lo sviluppo di occupazione stabile nell'ambito del turismo, alimenta iniziative di sensibilizzazione al fine di contrastare il lavoro sommerso e irregolare, promuove raccordi con il sistema della formazione professionale e con le università in funzione di un complessivo processo di qualificazione del mondo degli operatori e degli addetti del settore;
- c) promuove e qualifica l'offerta turistica dei sistemi territoriali della Puglia, favorendone la competitività sui mercati nazionali e internazionali e sostenendo la cooperazione tra pubblico e privato nell'ambito degli interventi di settore; promuove inoltre l'incontro fra il sistema di offerta regionale e i mediatori dei flussi internazionali di turismo;

- d) promuove lo sviluppo del turismo sostenibile, slow, giovanile, nonché di quello sociale e la valorizzazione degli indotti connessi;
- e) sviluppa e coordina gli interventi a fini turistici per la fruizione e la promozione integrata a livello territoriale del patrimonio culturale, delle aree naturali protette e delle attività culturali, nel quadro delle vocazioni produttive dell'intero territorio regionale;
- f) attiva e coordina, anche in collaborazione con altri enti pubblici e privati, iniziative, manifestazioni ed eventi, nonché progetti di arte urbana, che si configurino quali attrattori per il turismo culturale e per la promozione delle eccellenze enogastronomiche e naturalistiche del territorio;
- g) favorisce la diffusione di un'ampia cultura dell'ospitalità tra gli operatori pubblici e privati e la popolazione locale anche attraverso la rimozione, nei sistemi di ospitalità, di ogni orientamento e condotta direttamente o indirettamente discriminatori sotto il profilo dei diritti soggettivi, della privacy e delle condizioni personali;
- h) promuove la cultura della tutela dei diritti del turista consumatore;
- i) assicura alle strutture regionali strumenti operativi a supporto del coordinamento delle attività e delle iniziative dei sistemi turistici locali, fornendo altresì supporti di consulenza tecnico-amministrativa;
- j) esercita le funzioni e i compiti amministrativi già assegnati alle Aziende di promozione turistica (APT) assicurandone l'articolazione organizzativa e l'efficacia operativa nelle sei province; coordina il sistema a rete degli IAT, anche nel loro raccordo con le pro loco;
- k) collabora con il sistema delle camere di commercio e, ai fini della predisposizione di specifici studi, piani e progetti, può avvalersi della collaborazione di istituzioni universitarie e di ricerca, amministrazioni, enti pubblici, organismi e agenzie specializzate;
- l) svolge ogni altra attività a essa affidata dalla normativa, dagli indirizzi strategici e dagli strumenti programmatori della Regione Puglia, anche in riferimento a leggi nazionali e a programmi interregionali e comunitari.

I NUOVI COMPITI ATTRIBUITI CON L'ART. 51 DELLA LEGGE REGIONALE 51/2021

Con l'articolo 51 della legge regionale 30 dicembre 2021, n. 51 denominato "Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione 2022 e bilancio pluriennale 2022-2024 della Regione Puglia - legge di stabilità regionale 2022", pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia numero 164 del 31 dicembre 2021, è stato modificato l'articolo 7 della legge regionale n. 1 dell'11 febbraio 2002 "Norme di prima applicazione dell'articolo 5 della legge 29 marzo 2001, n. 135, riguardanti il riordino del sistema turistico pugliese" e sono stati introdotti nuovi compiti assegnati all'Agenzia Pugliapromozione, ampliandone l'ambito di propria competenza e diversificandone l'attività.

La Regione Puglia, attraverso l'ampliamento delle funzioni dell'A. RE.T. Pugliapromozione, oltre a disegnare la strategia generale delle politiche di promozione turistica, ha inteso consolidare e accrescere gli obiettivi promozionali per:

1. favorire le politiche rivolte allo sviluppo del territorio con particolare riguardo alle infrastrutture e ai trasporti;
2. sostenere le Imprese della filiera turistica e culturale colpite da eventi dannosi di portata globale (come la pandemia da COVID-19) con concessione di aiuti e sovvenzioni dirette;

3. promuovere, In un'ottica di attrattività turistico-economica, la Internazionalizzazione delle filiere produttive, le politiche ambientali, la valorizzazione dei beni culturali, puntando sull'Integrazione delle politiche anzidette In un quadro di marketing territoriale e di sviluppo sostenibile del territorio;
4. favorire lo sviluppo, la diversificazione e la qualificazione del prodotto turistico regionale, con particolare riferimento al mare, ai borghi, ai cammini, alla enogastronomia, allo sport, al wedding/m.i.c.e. ai beni culturali;
5. potenziare connessioni con I luoghi della memoria e con I pugliesi all'estero (Pugliesi nel Mondo) per promuovere li turismo delle radici e del ritorno;
6. promuovere Il territorio valorizzandone gli attrattori/attivatori culturali, in un legame sempre più stretto tra turismo e cultura, anche attraverso le produzioni cinematografiche, l'arte e lo spettacolo dal vivo;
7. promuovere l'importanza della formazione e dell'ecosostenibilità nel settore turistico.

L'Art. 7 (Compiti dell'Aret) è stato pertanto ampliato come segue alla lettera a):

a) *diffonde e promuove la conoscenza e l'attrattività della Puglia come meta nelle sue componenti naturali, paesaggistiche e culturali, materiali e immateriali, valorizzandone le eccellenze, favorendo lo sviluppo economico del territorio anche attraverso l'Internazionalizzazione delle Imprese, dell'enogastronomia e dei Pugliesi nel Mondo, supportando altresì Il cerimoniale della Presidenza regionale;*

Sono stati inoltre aggiunti i compiti di cui alle lettere m) n) o):

m) *promuove le tradizioni pugliesi, nonché i valori identitari del territorio, anche valorizzando l'appartenenza alla comunità pugliese nel mondo e sostenendo iniziative per la riscoperta delle radici dei migranti pugliesi e per il ritorno alla terra di origine;*

n) *promuove lo sviluppo di flussi turistici in luoghi strategici, connessi a infrastrutture o a mezzo di trasporto e di viaggio, anche attraverso interventi di cooperazione pubblica, volta in particolare alla diffusione della brand identity e alla accoglienza e alla informazione turistica;*

o) *sostiene le imprese delle filiere turistiche e culturali per favorirne la ripresa dopo eventi calamitosi di portata generale, nonché qualora ciò si renda necessario per motivi di opportunità strategica così come per lo sviluppo di asset o target strategici.*

Tali compiti sono nella sostanza già attuati dall'Agenzia Pugliapromozione, con particolare riferimento al punto o) relativo al sostegno alle imprese delle filiere turistiche e culturali dopo la fase pandemica.

La Regione Puglia infatti, nell'ambito degli interventi urgenti per il contrasto alle conseguenze socioeconomiche della diffusione della pandemia da COVID-19, adottati dalla Giunta Regionale nei mesi di aprile e maggio 2020, ha progettato due specifiche misure straordinarie di sostegno alle PMI pugliesi dei comparti Turismo e Cultura, inquadrabili nella cornice giuridica definita dal Governo e fornita dall'aiuto di stato notificato alla Commissione, nell'ambito del Temporary Framework.

Queste due specifiche misure "Custodiamo il Turismo in Puglia" e "Custodiamo la Cultura in Puglia", sono state approvate con la DGR n. 1359 del 7 agosto 2020 con una dotazione complessiva di 40 milioni per il Turismo e 10

milioni per la Cultura, a valere sui fondi del POR Puglia 2014-2020. In tale atto, la Giunta ha “ritenuto opportuno da un punto di vista strategico procedere, per l’implementazione delle suddette misure, all’individuazione di un soggetto dotato di specifiche competenze e background consolidato nell’attuazione ad ampio spettro delle politiche regionali in materia di turismo e cultura” e, dunque, di prendere atto dell’**individuazione, da parte dell’AdG del POR Puglia, di AReT – Pugliapromozione quale Organismo Intermedio** per l’implementazione delle due misure in argomento.

Successivamente, con la DGR n. 724 del 3 maggio 2021, la Giunta ha preso atto che, rispetto alla dotazione complessiva di 50 milioni residuavano, a tale data, circa 32 milioni che potevano essere utilmente reimpiegate e finalizzate al finanziamento di due ulteriori misure straordinarie denominate “Custodiamo il turismo in Puglia 2.0” e “Custodiamo la Cultura in Puglia 2.0” e demandava all’AdG del POR 2014-2020, gli adempimenti connessi e funzionali all’implementazione delle due nuove misure da parte dell’Organismo Intermedio AReT Pugliapromozione.

Nello svolgimento di tali misure, l’Agenzia Pugliapromozione ha dovuto impiegare il personale interno, già incardinato nelle diverse aree di competenza dell’Agenzia, con un forte incremento dei carichi di lavoro su un totale di nr. 17 unità di personale a tempo indeterminato.

Si è reso necessario inoltre provvedere al rafforzamento del team di lavoro attraverso l’individuazione di nr. 10 professionisti esterni per le attività di verifica e controlli sulle numerose istanze pervenute a valere sui suddetti avvisi.

Lo svolgimento di tali compiti (lettera o, art. 7) presuppone l’istituzione in maniera stabile di Uffici preposti con unità di personale professionalmente idoneo ed in condizioni di occuparsi in maniera esclusiva di tali attività.

13

LE ATTIVITÀ INCREMENTALI DOVUTE ALLA ISTITUZIONE DEL REGISTRO REGIONALE DELLE STRUTTURE RICETTIVE NON ALBERGHIERE, INTRODUZIONE DELLA NORMATIVA SUL C.I.S., TRASMISSIONE DATI SU SPOT (D.G.R. 22 DEL 13/01/2020)

Nell’Atto Generale di Organizzazione di Pugliapromozione (2011) si precisa che l’Ufficio **Osservatorio e destination audit** ha il compito di:

- condurre analisi e misurazioni sui flussi turistici trasmessi dalle strutture ricettive;
- provvedere alla raccolta ed alla istruttoria delle denunce dei prezzi delle strutture ricettive;
- esercitare per conto della Regione le funzioni di vigilanza e di controllo su tutte le attività turistiche;
- studiare e monitorare il sommerso (in relazione a imprese e occupazione);
- svolgere ogni altra funzione di Osservatorio delegata dalla Regione Puglia all’Agenzia.

Nel corso degli anni, tuttavia, il sistema normativo regionale, per adeguarsi anche alle nuove forme di turismo e di ricettività, ha introdotto innumerevoli cambiamenti circa le tipologie di strutture e di operatori che rientrano sotto il controllo e la competenza dell'Ufficio Osservatorio.

Con la **Deliberazione della Giunta regionale del 02/04/2014, n. 573**, vengono adottate le apposite linee – guida, recanti la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio Turistico regionale emanate ai sensi dell'art.13 della L.R. n.1/2002 così come modificato dall'art.7 della legge regionale n.18/2010, nonché ai sensi dell'articolo 9 della L.R. n.18/2012. Nelle Disposizioni operative allegate, si individuano analiticamente le attività a carico degli Uffici di Pugliapromozione.

Successivamente, con **Legge regionale 17/12/2018 nr. 57** "Integrazione alla legge regionale 1 dicembre 2017, n. 49 (Disciplina della comunicazione dei prezzi e dei servizi delle strutture turistiche ricettive nonché delle attività turistiche ricettive ad uso pubblico gestite in regime di concessione e della rilevazione dei dati sul movimento turistico a fini statistici)", la Regione Puglia ha integrato la L.R. 49/2017 inserendo il Capo II Bis "Registro regionale delle strutture ricettive non alberghiere". Il Registro delle strutture non alberghiere introduce il "Codice Identificativo di Struttura" (CIS) finalizzato a monitorare la crescita esponenziale di forme di ospitalità alternative a quelle tradizionali.

Con Deliberazione della Giunta regionale del 13/01/2020, n. 22 vengono definite le modalità attuative e di gestione del "Registro regionale delle strutture ricettive non alberghiere, stabilendo l'obbligo di indicare e di pubblicare il Codice Identificativo di Struttura (CIS) per le strutture ricettive non alberghiere, per ogni singola unità ricettiva pubblicizzata con scritti o stampati o supporti digitali e con qualsiasi altro mezzo all'uopo utilizzato, decorre dall'1 luglio 2020.

14

Tutte le locazioni turistiche presenti sul territorio pugliese sono obbligate a dotarsi del CIS. Per ottenere il CIS i privati che dispongono di abitazioni locare per fini turistici devono registrarsi al Digital Management System (DMS) della Regione Puglia e trasmettere, come le strutture ricettive, la propria movimentazione turistica mediante il sistema SPOT Easy. L'unità statistica obbligata a trasmettere i dati relativi ai flussi turistici, prima rappresentata dalle sole strutture ricettive regolarmente registrate presso i comuni di competenza, è stata quindi allargata alle migliaia di abitazioni private adibite a case vacanze per turisti.

Dal luglio 2020 (data di entrata in vigore del Registro regionale delle strutture non alberghiere) il numero degli operatori registrati al DMS, e quindi sottoposti a controlli e assistenza da parte di Pugliapromozione, è passato da 8.000 a circa 32.000.

Nel periodo 07/2018 - 06/2020 (prima quindi dell'introduzione del CIS) il numero medio di telefonate mensili gestite dal supporto tecnico DMS era pari a circa 1.500. Dal 07/2020 al 01/2022 tale valore è aumentato del 37%, arrivando a più di 2.000 telefonate mensili.

Alla luce di questi importanti cambiamenti appare evidente come la pianta organica dell'ARET Pugliapromozione debba essere adeguata con risorse umane aggiuntive, capaci di assorbire al nuovo carico di lavoro che l'evoluzione della normativa regionale affida a Pugliapromozione.

Come descritto nella Deliberazione di Giunta regionale nr. 22/2020, la platea dei soggetti interessati dal CIS sono oltre 40.000 secondo le stime fornite da Federalberghi sulla base di un'indagine condotta a livello regionale e "i soggetti tenuti alla trasmissione dei dati su SPOT sono destinati ad aumentare considerevolmente rendendosi necessario un potenziamento dei servizi connessi è già attivati da Pugliapromozione;"... "le predette attività riverberano tutte sulla struttura regionale preposta (Servizio Turismo e Sezione Turismo) che **necessitano di una implementazione di risorse umane da destinare continuamente e specificatamente alla gestione delle attività incrementali.**

Nella stessa delibera, si invita infine all'adozione di misure organizzative idonee a far fronte all'incrementato carico di lavoro, in raccordo con il Dipartimento e la Sezione personale ed organizzazione della Regione Puglia.

Un'altra importante modifica alla *governance* regionale del turismo è stata apportata dalla DGR n.50 del 20 gennaio 2020 avente per oggetto la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio regionale sul turismo. All'art.5 della DGR si precisa che le funzioni della segreteria tecnica dell'Osservatorio sono svolte dalla struttura interna dell'Agenzia Pugliapromozione e consistono in:

- a) organizzazione delle riunioni e delle attività del Comitato di indirizzo e sorveglianza;
- b) attuazione delle attività dell'Osservatorio conformemente a quanto deliberato dal Comitato di indirizzo e sorveglianza;
- c) report di attività dell'Osservatorio;
- d) pubblicazione dei report e loro divulgazione mediante i portali regionali del turismo.

15

A Pugliapromozione quindi viene affidata la gestione di tutta la segreteria tecnica/organizzativa dell'Osservatorio regionale del Turismo, oltre che la redazione dei report e la loro divulgazione, ampliando quindi le responsabilità e le funzioni che inizialmente erano in capo all'Ufficio Osservatorio previsto dall'Atto Generale di Organizzazione del 2011.

LA VERIFICA DELLE CONDIZIONI DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Il Direttore generale ha effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e non risulta da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che l'ente dà atto con il presente provvedimento. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono

impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

LA DOTAZIONE ORGANICA E IL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO

L'art 5 del Regolamento di organizzazione e funzionamento di Pugliapromozione (**Regolamento regionale 13 maggio 2011, n. 9**) ha stabilito che la dotazione organica iniziale di Pugliapromozione è costituita dal personale di ruolo già appartenente alla dotazione organica delle APT.

La **Deliberazione della Giunta regionale 24 ottobre 2011, n. 2347** ha approvato la dotazione organica e l'Atto generale di organizzazione dell'Agenzia Pugliapromozione.

La dotazione organica, definita nell'allegato 3) è la seguente:

Categoria	Dotazione organica approvata con D.G.R. 2347/2011
A	1
B	8
C	35
D	50
Dirigenza	4
Totale	98

16

A seguito di applicazione dell'art. 40 della Legge regionale 28 dicembre 2012, n. 45, sono trasferite ai Comuni le attività di informazione e accoglienza di cui alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 17 della legge regionale 11 dicembre 2000, n. 24, svolte, alla data di entrata in vigore della presente legge, direttamente dall'Agenzia regionale del turismo (ART), denominata "Pugliapromozione".

Il personale dipendente addetto allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 presso gli Uffici di informazione e accoglienza turistica (IAT) e dipendente, alla data di entrata in vigore della presente legge, dall'Agenzia "Pugliapromozione" è contestualmente trasferito ai comuni, alle cui dipendenze il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

Pertanto la dotazione organica a seguito di trasferimento di funzioni è ridefinita come segue:

Categoria	Dotazione organica approvata con D.G.R. 2347/2011	Trasferimento di funzioni e di personale art. 40 L.R. 45/2012	Dotazione organica attuale
A	1	//	1
B	8	5	3
C	35	12	23
D	50	14	36
Dirigenza	4	//	4
Totale	98	31	67

La Dotazione esistente, al 31.12.2021 è la seguente:

Categoria	Dotazione organica	Dotazione esistente al 31.12.2021
A	1	0
B	3	0
C	23	12
D	36	31
Dirigenza	4	1
Totale	67	44

17

E' bene precisare che 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 possono 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.

Alla luce di quanto evidenziato nei paragrafi precedenti, ovvero delle esigenze incremento della dotazione organica complessiva dell'ente, in termini numerici, si approva la seguente nuova dotazione organica:

Categoria	Nuova Dotazione organica (a)	Dotazione esistente al 31.12.2021 (b)	Fabbisogno numerico (a-b)
A	0	0	0
B	0	0	0
C	26	12	14
D	50	31	19
Dirigenza	4	1	3
Totale	80	44	36

La dotazione complessiva ed i relativi fabbisogni in termini numerici, sono così ripartiti a valere sui singoli servizi dell'Agenzia:

	Direzione generale	RTD, RPCT	Direttore amministrativo	Struttura Amministrativa	Osservatorio Turistico regionale	Servizio Promozione Turistica	Servizio Comunicazione della destinazione	Servizio Accoglienza e Valorizzazione del Territorio	Servizio Prodotto Turistico	Servizio Aiuti alle Imprese	Servizio Innovazione	Servizio Educational	Servizio Formazione e Trasporti	Totale complessivo DOTAZIONE ORGANICA
UNITA' DI PERSONALE														
Dotazione esistente	2	1	0	12	7	6	10	1	2	0	1	1	1	44
DIRIGENTE		1												1
D				8	6	6	6	1	1		1	1	1	31
C	2			4	1		4		1					12
Fabbisogno	2	0	1	7	2	1	5	5	3	7	1	1	1	36
DIRIGENTE			1	2										3
D	1			4	2		2	3	1	4		1	1	19
C	1			1		1	3	2	2	3	1			14
Totale complessivo DOTAZIONE ORGANICA	4	1	1	19	9	7	15	6	5	7	2	2	2	80

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il personale a tempo determinato, attualmente in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 comma 1 del Decreto Madia è costituito complessivamente da nr. **20 unità, assunte con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato** ed attualmente in forza all'Agenzia Regionale del Turismo Pugliapromozione, di cui:

- nr. **11 unità di categoria D** – livello economico D1;
- nr. **9 unità di categoria C** – livello economico C1.

TOTALE 20 UNITA'

Tutte le nr. 20 unità di personale sono state assunte mediante **procedura di concorso** indetta dall'A.Re.T. Pugliapromozione con Determinazione del Direttore generale nr. 475 del 31/10/2017, pubblicata sul B.U.R.P. n. 124 del 02/11/2017: "Avviso pubblico di selezione per titoli e colloquio per l'assunzione di n. 25 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per 24 mensilità" e risulta attualmente in servizio presso l'A.Re.T. Pugliapromozione.

Sulla base dei contratti stipulati con i suddetti dipendenti e dei successivi provvedimenti di proroga:

- tutti i rapporti sono stati ritualmente instaurati (procedura concorsuale) e ritualmente prorogati: 24 mesi più 12 mesi per un totale complessivo di 36 mesi;
- al termine di ciascun rapporto tutti i lavoratori hanno raggiunto il limite legale di durata massima che, nel caso di P.A., consiste in 36 mesi ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015, modificato dal D.L. 87/2018 (Decreto Dignità).

L'Agenzia ha quindi attivato nel corso del 2021 il rinnovo dei contratti dei dipendenti a tempo determinato con "contratto assistito", ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. e art. 1 del D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018, per la durata di ulteriori 12 mesi dal raggiungimento del limite dei 36 mesi, sottoscritto tramite procedura attivata con l'Ispettorato del Lavoro competente territorialmente.

19

I primi contratti stipulati con "contratto assistito" tramite Ispettorato del Lavoro, avranno termine in data 31.05.2022 e non potranno essere oggetto di ulteriore proroga.

L'espletamento della suddetta procedura di proroga con "contratto assistito" attivata con l'Ispettorato del lavoro, di fatto, pone un'ulteriore garanzia sull'effettiva maturazione del requisito da parte dei dipendenti, e sulla correttezza procedurale svolta dall'Ente nella stipula dei contratti e delle successive proroghe, la cui documentazione è stata trasmessa alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato del lavoro per le opportune verifiche dell'effettivo completamento dei 36 mesi, il cui possesso è propedeutico all'attivazione della suddetta proroga.

LE PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE AVVIATE

Il possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 comma 1 del Decreto Madia è stato accertato, secondo le procedure previste dalla Circolare 3/2017 della Funzione Pubblica, operando una ricognizione del personale

potenzialmente interessato, dando evidenza del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20 comma 1.

Tale verifica è stata effettuata mediante Avviso di ricognizione interna del personale dipendente di Pugliapromozione a tempo determinato finalizzata a processi di stabilizzazione di cui all'art. 20 comma 1 del D. Lgs 75/2017, approvata con Determinazione del D.G. nr. 277 del 9 luglio 2020, cui è stata data trasparenza con pubblicazione sul sito istituzionale in data 09 luglio 2020.

In ordine al possesso dei requisiti, si specifica quanto segue:

Requisito a):

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

Tutte le nr. 20 unità di personale sono state assunte con contratto di lavoro a tempo determinato e sono attualmente in servizio presso l'A.Re.T. Pugliapromozione senza soluzione di continuità.

Requisito b):

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività volte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

Tutte le nr. 20 unità di personale sono state assunte mediante procedura di concorso indetta dall'A.Re.T. Pugliapromozione con Determinazione del Direttore generale nr. 475 del 31/10/2017, pubblicata sul B.U.R.P. n. 124 del 02/11/2017: "Avviso pubblico di selezione per titoli e colloquio per l'assunzione di n. 25 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per 24 mensilità" e risulta attualmente in servizio presso l'A.Re.T. Pugliapromozione.

La procedura concorsuale espletata in conformità all'art. 35 del Testo Unico del Pubblico Impiego, tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscono in misura adeguata l'accesso dall'esterno, con particolare riferimento all'adeguata pubblicità della procedura di selezione ed alla composizione della commissione, costituita da Docenti Universitari nelle materie oggetto di selezione:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;*
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;*
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;*

- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

Chiarisce la circolare 3/2017 (§3.2.1) che 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).

Requisito c):

c) abbia maturato, al **((31 dicembre 2022))**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Tutte le nr. 20 unità di personale hanno già maturato alle dipendenze dell'A.Re.T. Pugliapromozione oltre nr. tre anni di servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, come già accertato anche dall'Ispettorato del lavoro nel corso della procedura di "proroga assistita" di 12 mesi oltre i 36 mesi, avviata per ciascun dipendente nel corso del 2021.

I COSTI DELLA STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO

Le risorse necessarie per consentire la stabilizzazione del personale precario anzidetto, ammontano complessivamente ad euro 639.938,88.

Il calcolo è desumibile tenuto conto dei seguenti costi unitari:

Cat	Tabellare annuo	IVC	13 [^]	Indennità comparto extra fondo	Elemento o perequativo	Totale retribuzione fondamentale annua	Oneri riflessi	Totale retribuzione + oneri
C1	20.344,07	142,44	1.707,21	52,08	276	22.521,80	8.045,65	30.567,45
D1	22.135,47	154,92	1.857,53	59,4	228	24.435,32	8.731,21	33.166,53

Costo complessivo nr. **11 unità di categoria D** – livello economico D1: € 364.831,83

Costo complessivo nr. **9 unità di categoria C** – livello economico C1: € 275.107,05

Costo totale complessivo di stabilizzazione: € 639.938,88

LE RISORSE FINANZIARIE AGGIUNTIVE UTILIZZABILI PER LE PROCEDURE DELL'ART. 20

Un ulteriore strumento importante per dare corso in modo ampio alle stabilizzazioni dei precari è costituito dalle risorse aggiuntive che gli enti possono utilizzare rispetto alle ordinarie capacità assunzionali, cioè quelle spese per il finanziamento delle assunzioni flessibili di cui “all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78 / 2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017”.

22

Il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria dall'articolo 20 consente di utilizzare, in deroga all'ordinario regime delle assunzioni e per finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017.

La norma è quella descritta dal comma 3 dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017³, sulla base della quale tali risorse, quindi, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, purché siano destinate per intero alle assunzioni a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20 e nel rispetto delle relative procedure. Le amministrazioni devono essere 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, del d.lgs. 165/2001. Devono, altresì, prevedere nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato

³ Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, fino al ((31 dicembre 2022)), 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, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 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.

dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. Le risorse del predetto comma 28 dovranno coprire anche il trattamento economico accessorio e conseguentemente, solo ove necessario, andranno ad integrare i relativi fondi oltre il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017. (cfr. §3.2.3 della Circolare 3/2017 Funzione Pubblica).

Per l'A.Re.T. Pugliapromozione, tali risorse sono desumibili dai dati dei Rendiconti generali approvati per le annualità 2015-2016-2017, nonché dai dalle rilevazioni del Conto annuale del Personale 2015 - 2016 - 2017:

anno 2015

retribuzioni personale a contratto tempo determinato	euro 215.999,64
oneri assistenziali e previdenziali	euro 85.670,72

anno 2016

retribuzioni personale a contratto tempo determinato	euro 332.881,64
oneri assistenziali e previdenziali	euro 133.185,52

anno 2017

retribuzioni personale a contratto tempo determinato	euro 209.370,00
oneri assistenziali e previdenziali	euro 72.984,00

23

Ammontare medio triennio 2015-2016-2017: € 350.030,51

Le risorse finanziarie anzidette, si precisa, riguardano spese sostenute tramite Bilancio autonomo dell'Ente, riferito a unità di personale a tempo determinato assunto in fase di start-up dell'Agenzia, a seguito di Procedura selettiva di concorso indetta con Det. del D.G. n. 26 del 14/11/2011 (Avviso pubblicato sul BURP n. 179 del 17.11.2011), a carico del Bilancio autonomo dell'Ente.

I contratti di lavoro flessibile (subordinato a tempo determinato) stipulati a seguito della suddetta procedura in numero di 8 unità di personale è stato successivamente prorogato, per le annualità successive, con spesa a carico sempre del Bilancio autonomo dell'Ente.

Con riferimento ai Rendiconti generali dell'Ente approvati per le annualità 2015-2017, tale spesa è rinvenibile dall'ammontare complessivo pagamenti a valere sui capitoli di spesa aventi la seguente codifica di bilancio ordinario (bilancio autonomo):

1.07.01.04 RETRIBUZIONI PERSONALE A CONTRATTO

Cap. 10401.00 RETRIBUZIONI E COMPENSI

Cap. 10402.00 ONERI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Il dato relativo è riscontrabile anche tramite codifica SIOPE per l'annualità 2017:

1.01.01.01.006 *Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato*

Non costituiscono pertanto spesa a valere su risorse rinvenienti da Fondi comunitari o di altra natura, bensì con piena imputazione al Bilancio autonomo dell'Ente.

Tali risorse, quindi, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previste dalle norme vigenti, purchè siano destinate per intero alle assunzioni a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20 e nel rispetto delle relative procedure.

Si ribadisce che, per l'utilizzo di tali risorse con **verbale nr. 5 del 06/05/2022 del Collegio sindacale (protocollo nr. 9972-E-2022 del 10.05.2022)**, è stata acquisita la "certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001", nonché prevista la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

24

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta considerando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse strutture, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività dell'Ente, con gli obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi.

Per quanto concerne le previsioni di cessazione dal servizio, queste interessano diversi uffici e riguardano i profili professionali del personale adibito sia alle attività delle aree tecniche, sia alle attività amministrative.

Considerata la complessità dei processi gestionali/amministrativi da svolgere e gli adempimenti normativi da assolvere, si ritiene necessario acquisire per lo più figure professionali la conoscenze specialistiche e assunzione diretta di responsabilità di risultato, anche in sostituzione del personale con analogo profilo, e pertanto personale di categoria C e D.

L'Ente, con atto deliberativo ha già effettuato la ricognizione propedeutica alle stabilizzazioni di cui alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017.

Le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative alle attività svolte presso la Direzione generale nonché tese a garantire la copertura di tutte le aree e gli uffici esistenti, anche in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano determinati uffici, ed altri dipendenti cesseranno dal servizio nel prossimo triennio, in considerazione dell'età e dell'anzianità di servizio maturata; nonché che

l'attivazione e l'ampliamento di nuovi servizi/uffici in relazione al nuovo organigramma determina la necessità di nuove assunzioni con peculiari specializzazioni professionali;

Dagli esiti negativi della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale è emersa la necessità di potenziare la direzione amministrativa, sulla base della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità.

L'Agenzia Pugliapromozione è lo strumento operativo delle politiche della Regione Puglia in materia di promozione dell'immagine unitaria della Regione ed assolve ai compiti ed alle funzioni stabilite dall'art. 2 del Regolamento Regionale nr. 13 maggio 2011 nr. 9, e che allo svolgimento di esse, accorpate per area di competenza, sono preposti funzionari apicali sotto il coordinamento tecnico/strategico di un dirigente; nonché per la direzione ed al coordinamento delle attività amministrative e finanziarie è necessario che siano preposti dei dirigenti, per ciascun servizio previsto in organigramma nell'ambito della struttura amministrativa, stante la rilevanza di tali compiti in relazione alle risorse assegnate e stante la complessità nella gestione delle stesse sia per gli aspetti tecnici ed operativi che per la necessità di un adeguato sistema di relazioni esterne, peraltro per come previsto dalla dotazione organica già in vigore.

Le figure dirigenziali previste con avviso pubblico per il 2023 saranno le seguenti:

- a) Direttore Amministrativo nominato con specifico provvedimento del Direttore Generale tra figure professionali in possesso dei titoli culturali previsti per la qualifica dirigenziale e di una specifica esperienza comprovata di almeno 5 anni nel pubblico o nel privato;
- b) Due Figure Dirigenziali, nominate con specifico provvedimento del Direttore Generale a seguito di avviso pubblico, tra figure professionali in possesso dei titoli previsti per la qualifica dirigenziale e di comprovata esperienza di almeno 5 anni nella pubblica amministrazione;

Compatibilmente con la disponibilità delle risorse, a seguito di avvenute cessazioni presunte, sarà possibile avviare nel corso del 2022 le procedure per l'individuazione delle suddette figure dirigenziali e direttore amministrative il cui reclutamento avverrà nell'anno 2023, come da programmazione.

25

Nella presente pianificazione vengono previste le seguenti azioni di reclutamento:

✓ **Anno 2022**

- Nr. 4 progressioni verticali da C a D art.22 comma 15 d.lgs.75/2017;
- Assunzione tramite procedura di stabilizzazione ex art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75/2017 di nr. 11 funzionari categoria D;
- Assunzione tramite procedura di stabilizzazione ex art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75/2017 di nr. 9 istruttori categoria C;

✓ **Anno 2023**

- Nomina Direttore Amministrativo (procedura ex art. 19 commi 5-bis e 6, D. Lgs. n. 165/2001);
- Assunzione n. 2 Dirigenti (procedura ex art. 19 commi 5-bis e 6, D. Lgs. n. 165/2001);
- Nr. 2 progressioni verticali da C a D art.22 comma 15 d.lgs.75/2017;

Le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative alle attività svolte presso la Direzione generale nonché tese a garantire la copertura di tutte le aree e gli uffici esistenti, anche in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano determinati uffici, ed altri dipendenti cesseranno dal servizio nel prossimo triennio, in considerazione dell'età e dell'anzianità di servizio maturata; nonché che l'attivazione e l'ampliamento di nuovi servizi/uffici in relazione al nuovo organigramma determina la necessità di nuove assunzioni con peculiari specializzazioni professionali;

Per il piano del fabbisogno del personale l'informazione preventiva viene giudicata opportuna per cui viene trasmessa alla RSU ed alle organizzazioni sindacali copia della proposta del presente documento.

Si programmano inoltre nel corso del triennio 2022/2024 le assunzioni del seguente personale a tempo indeterminato appartenente alle cd categorie protette per n. 5 (cinque), previa convenzione con l'Agenzia Regionale Politiche attive del Lavoro Puglia, ai fini del rispetto delle norme previste dalla legge n. 68/1999.

IL DIRETTORE GENERALE
DOTT. LUCA SCANDALE



26

PIANO ASSUNZIONALE 2022-2024

	PROCEDURE	ANNO	POSTI PREVISTI	SPESA COMPLESSIVA	RISORSE
	Capacità assunzionale anno 2022 (risorse cessazioni personale anni 2020-2021)				€ 326.467,14
	Risorse finanziarie aggiuntive per le procedure ex art. 20 (ammontare medio spesa ass. flessibili triennio 2015-2017)				€ 350.030,51
a)	Assunzione tramite procedura di stabilizzazione ex art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 funzionari categoria D ;	2022	11	€ 364.831,83	
b)	Assunzione tramite procedura di stabilizzazione ex art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 istruttori categoria C ;	2022	9	€ 275.107,05	
			Totali	€ 639.938,88	€ 676.497,65
				<i>Resto</i>	€ 36.558,77
c)	Categoria D progressioni verticali da C a D art.22 comma 15 d.lgs.75/2017;	2022	4	€ 10.396,32	
			Totali	€ 10.396,32	€ 36.558,77
				<i>Resto</i>	€ 26.162,45
	Risorse finanziarie rinvenienti da cessazioni anno 2022 (utilizzabili ai sensi del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, come modificato e integrato con DECRETO-LEGGE 27 gennaio 2022, n. 4 (in G.U. 27/01/2022, n.21) convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25)				€ 160.675,18
	Risorse finanziarie rinvenienti da cessazioni anno 2023 (utilizzabili ai sensi del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, come modificato e integrato con DECRETO-LEGGE 27 gennaio 2022, n. 4 (in G.U. 27/01/2022, n.21) convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25)				€ 96.900,51
a)	Nomina Direttore Amministrativo	2023	1	91.122,04	
b)	Dirigenti tramite procedura ex art. 19 comma 5-bis e 6, D. Lgs. n. 165/2001	2023	2	182.244,08	
c)	Categoria D progressioni verticali da C a D art.22 comma 15 d.lgs.75/2017;	2023	2	€ 5.198,16	
			Totali	278.564,28	€ 283.738,14
				<i>Resto</i>	€ 5.173,86

27

