

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)  
TRIENNIO 2025 - 2027**

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

## Riferimenti normativi

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022;

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.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e viene aggiornato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'A.Re.T. Pugliapromozione potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

L'introduzione del PTFP ha comportato il superamento del concetto di dotazione organica, quale contenitore statico da cui partire per la definizione del fabbisogno di personale, a favore di un modello più flessibile, finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, dunque, 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 dagli stanziamenti di bilancio. La dotazione organica si sostanzia, di fatto, in una spesa potenziale massima sostenibile, prevista dalla normativa vigente, che non può essere superata dal PTFP.

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 (...)".

Pertanto, la Regione Puglia, tenuto conto di quanto previsto dall'ordinamento regionale in materia di controlli interni, con deliberazione di Giunta regionale n. 1427 del 24 ottobre 2022 ha emanato le nuove "Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali" con la precipua finalità di fornire una metodologia operativa comune, nonché criteri specifici ed uniformi per l'elaborazione e predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale delle Agenzie, alla luce dell'evoluzione del quadro normativo nazionale di riferimento.

In particolare, è utile qui richiamare alcuni punti essenziali delle Linee di indirizzo in argomento.

### ***Punto 3 "Il Piano triennale dei fabbisogni di personale delle Agenzie Regionali - Struttura e modalità di definizione".***

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ai sensi dell'art. 4 del Decreto Interministeriale del 24 giugno 2022, deve indicare la consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, e deve evidenziare, distintamente per ciascuno dei tre anni di riferimento:

- i. la capacità assunzionale dell'Agenzia, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- ii. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- iii. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

- iv. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche i termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- v. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

### ***Punto 5 “Vincoli assunzionali di natura finanziaria”***

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve indicare 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.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

Il piano triennale deve indicare, per ogni anno, le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, quantificandole sulla base dei:

1. costi del personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella
2. espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;
3. possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
4. costi del personale con contratto a tempo determinato, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. n. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del Decreto-legge 78/2010. Nel Piano devono essere rese manifeste le ragioni sottese alle scelte effettuate con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, indicando i Fondi su cui grava il personale a T.D. (Fondi ordinari, Comunitari, Statali, Regionali), e dando puntuale giustificazione del ricorso a finanziamento dei suddetti incarichi a T.D. con risorse proprie;
5. risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012;
6. costi in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
7. costi necessari per l’assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d’obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

8. costi connessi ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

In applicazione delle vigenti norme di contenimento della spesa del personale, i Piani triennali del Fabbisogno di Personale devono essere compatibili con la cornice finanziaria delle Agenzie, e devono essere redatti tenendo conto dei diversi vincoli imposti tanto dalla vigente disciplina nazionale, applicabile per analogia, quanto da quella regionale. In particolare, si richiamano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti limiti:

- Limite massimo potenziale della spesa (art. 6, D. Lgs. n. 165/2001);
- Limite capacità assunzionali dettate dal Turn over (art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- Limite spesa del personale (art.1, comma 557, L. n. 296/2006);
- Limite spesa del personale (art.1, comma 557 - bis, L. n. 296/2006);
- Limite spesa del personale inferiore alla spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013 (art.1, comma 557 - quater, L. n. 296/2006);
- Legge Regionale n. 1/2011.

In applicazione delle suddette disposizioni normative vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale, si evidenzia quanto segue:

<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b></p> <p>Si prende atto preliminarmente dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o finanziarie, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, si rileva la consistenza del personale in servizio:</p> <p><b>TOTALE: n. 56 unità di personale</b></p> <p><i>di cui:</i></p> <p><b>n. 56 a tempo indeterminato</b>  n. ZERO a tempo determinato  n. 55 a tempo pieno  n. 1 a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 0 (Zero) Dirigente</p> <p>n. 41 cat. D  <i>così articolate:</i>  n. 41 con profilo di Funzionario direttivo</p>
--	---

	<p>n. 15 cat. C <i>così articolate:</i> n. 15 con profilo di Istruttore amministrativo</p> <table border="1" data-bbox="400 672 1441 990"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Posti in dotazione organica vigente (DO)</th> <th>Posti in servizio al 31.12.2023 (PIS)</th> <th>Posti vacanti in Dotazione Organica (DO-PIS)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigenza</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>50</td> <td>41</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>26</td> <td>15</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>80</td> <td>56</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table> <p>*La Dotazione organica vigente è stata approvata con Deliberazione di Giunta Regionale 16/05/2022 nr. 712/2022.</p>	Categoria	Posti in dotazione organica vigente (DO)	Posti in servizio al 31.12.2023 (PIS)	Posti vacanti in Dotazione Organica (DO-PIS)	Dirigenza	4	0	4	D	50	41	9	C	26	15	11	B	0	0	0	A	0	0	0	TOTALE	80	56	24
Categoria	Posti in dotazione organica vigente (DO)	Posti in servizio al 31.12.2023 (PIS)	Posti vacanti in Dotazione Organica (DO-PIS)																										
Dirigenza	4	0	4																										
D	50	41	9																										
C	26	15	11																										
B	0	0	0																										
A	0	0	0																										
TOTALE	80	56	24																										
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>In questa Sezione si illustra la programmazione e la definizione del bisogno di risorse umane dell'Ente, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di servizi.</p> <p><b>a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p><i>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”.</i></p> <p><b>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</b></p>																												

*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.*

*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)).*

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'A.Re.T. Pugliapromozione per l'anno 2025 è determinata assommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di "competenza", sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'A.Re.T. Pugliapromozione è determinata come segue:

ANNO 2024			
TURN-OVER (CESSAZIONI 2019 – 2023)	RESIDUO	AA.PP.	273.341,82
TURN-OVER (CESSAZIONI 2024 NON ANCORA SOSTITUITE)	ANNO	PRECEDENTE	65.605,18
TURN-OVER (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE ANNO 2025)	ANNO	CORRENTE	ZERO
<b>TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE</b>			<b>338.947,00</b>
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO			278.564,28
<b>TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE</b>			<b>60.382,72</b>

A seguire si espone la capacità finanziaria assunzionale sul triennio 2025-2027:

Capacità assunzionale	Anno		
	2025	2026	2027
Risorse in bilancio	-	60.382,72	31.594,25
Economie derivanti da cessazioni	338.947,00	68.281,26	-
Economie derivanti da progressioni tra categorie	-	-	-
<b>Totale (a)</b>	<b>338.947,00</b>	<b>128.663,99</b>	<b>31.594,25</b>
Spese derivanti da PTFP 2023/2025 e precedenti in corso di realizzazione	278.564,28	97.069,74	
<b>Totale (B)</b>	<b>278.564,28</b>	<b>97.069,74</b>	-

	<b>Totale Risorse Disponibili PTFP 2025/2027 (a-b)</b>	<b>60.382,72</b>	<b>31.594,25</b>	<b>31.594,25</b>		
<p><b>a.2) Verifica del rispetto del limite massimo potenziale della spesa del personale</b></p> <p>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 <b>EURO 3.641.874,00</b>, 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).</p> <table border="1" data-bbox="574 1037 1441 1189"> <tr> <td data-bbox="574 1037 1441 1111"> Valore medio di riferimento 2011-2013: Euro <b>3.641.874,00</b> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 1111 1441 1189"> Spesa di personale prevista per l'anno 2025: Euro <b>2.879.636,17</b> </td> </tr> </table> <p><b>a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</b></p> <p>Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Determinazione del Direttore generale nr. 64 del 27/01/2025, con esito negativo.</p> <p><b>a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</b></p> <p>Il Piano Triennale del Fabbisogno del personale è stato predisposto secondo le Linee di indirizzo regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PFTP) delle Agenzie Regionali approvate con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022.</p> <p><b>b) Stima del trend delle cessazioni:</b></p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, delle quali quelle previste per l'anno corrente hanno</p>					Valore medio di riferimento 2011-2013: Euro <b>3.641.874,00</b>	Spesa di personale prevista per l'anno 2025: Euro <b>2.879.636,17</b>
Valore medio di riferimento 2011-2013: Euro <b>3.641.874,00</b>						
Spesa di personale prevista per l'anno 2025: Euro <b>2.879.636,17</b>						

concorso, *ut supra*, a determinare la quota di turn-over disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato:

**CESSAZIONI:**

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista;

ANNO 2026: nr. 2 Dipendenti Area dei Funzionari e dell'Elevata Qual. (Cat. D);

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista;

CESSAZIONI						
Categoria	Anno 2025 (unità)	Anno 2026 (unità)	Anno 2027 (unità)	Totali	Importo Unitario	Totale
<b>Dirigenza</b>	0	0	0	0	0	0
<b>D</b>	0	2	0	2	34.140,63	68.281,26
<b>C</b>	0	0	0	0	0	0
<b>B</b>	0	0	0	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	0	2	2	2		68.281,26

**c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) nonché nella Sezione 2.2 Performance del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

*La Struttura Amministrativa necessita di essere implementata al fine di dar seguito all'attuazione dell'atto organizzativo ed organigramma approvati con Deliberazione della Giunta Regionale 712 del 16.05.2022.*

*Nell'anno 2023 è cessato dal servizio l'unico dirigente presente nell'Ente che pertanto è sprovvisto di figure dirigenziali in organico.*

***Si evidenzia pertanto il fabbisogno di n. 1 unità come Dirigente di struttura complessa (Direttore Amministrativo) e nr. 2 unità dirigenziali di tipo amministrativo e contabile.***

*Nell'anno 2025, si registra la necessità di ampliare di nr. 2 unità il numero dei funzionari di categoria D, attraverso processi tesi alla valorizzazione del personale interno e pertanto mediante **progressioni verticali**, nei limiti consentiti dalla normativa vigente.*

	<p><i>Nell'anno 2026, a seguito della cessazione dal servizio di nr. 2 unità dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, si dovrà tenere conto della necessità di garantire la continuità dei servizi e delle attività espletate dagli Uffici della struttura amministrativa attraverso il reclutamento di due unità di categoria C ed una unità di categoria D, con profilo amministrativo.</i></p> <p><b>d) certificazioni del Collegio sindacale:</b></p> <p>Si da atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio sindacale per l'accertamento della conformità alla normativa vigente, nonché per l'asseverazione, ottenendone parere positivo con Verbale n. 01 del 06/02/2025;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p><i>Non si ritiene necessario apportare modifiche alla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.</i></p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p><u>Annualità 2025:</u></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 2 posti di Dirigenti di tipo amministrativo contabile, attraverso Reclutamento Ordinario (art. 35 comma 3 bis lettera b) del D.Lgs. 165/2001, previa mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (breviter TUP) ;</i></p> <p><u>Annualità 2026:</u></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto di Funzionario Direttivo (Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione) attraverso Reclutamento Ordinario (art. 35 comma 3 bis lettera b) del D.Lgs. 165/2001 previa mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (breviter TUP) ;</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 2 posti di Istruttori Amministrativi (ex cat. C) attraverso Reclutamento Ordinario (art. 35 comma 3 bis lettera b) del D.Lgs. 165/2001 previa mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (breviter TUP) ;</i></p>

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Annualità 2025:

*Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto di Direttore Amministrativo attraverso Reclutamento Ordinario con procedura di mobilità volontaria (art. 30 D.Lgs. 165/2001) e con successivo atto di conferimento incarico del Direttore generale;*

**d) progressioni verticali di carriera:**

Annualità 2025:

*Ritenuto di procedere a progressioni verticali ex art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017 per nr. 2 unità;*

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

NO

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

NO

**Tabelle di previsione assunzionale**

PTFP 2024-2025 Previsione assunzionale	anno							
	2025							
	C		D		DIR		TOT	
	Unità	Importo	Unità	Importo	Unità	Importo	Unità	Importo
<b>Progressione verticale</b> (art. 22 co 15 D.Lgs. 75/2015)	-	-	2	5.198,16	-	-	2	5.198,16
<b>Stabilizzazioni</b> (Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. (art. 20, co.2, D.LGs. 75/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-

	<b>Reclutamento ordinario</b> Concorso Pubblico (art. 35 co. 3 bis lett. B) D.Lgs. N. 165/2001)	-	-	-	-	2	182.244,08	2	182.244,08	
	<b>Mobilità</b> (art. 30 D.Lgs. N. 165/2001)	-	-	-	-	1	91.122,04	1	91.122,04	
	<b>Totale fabbisogno</b>								5	278.564,28
									<i>Residuo Economie</i>	
									<b>Totale spesa programmaz</b>	278.564,28
	<b>Tabella previsione assunzionale</b>									
	<b>PTFP 2024-2025</b> Previsione assunzionale	<b>anno</b>								
		<b>2026</b>								
		<b>C</b>		<b>D</b>		<b>DIR</b>		<b>TOT</b>		
		<b>Unità</b>	<b>Importo</b>	<b>Unità</b>	<b>Importo</b>	<b>Unità</b>	<b>Importo</b>	<b>Unità</b>	<b>Importo</b>	
<b>Progressione verticale</b> (art. 22 co 15 D.Lgs. 75/2015)	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Stabilizzazioni</b> (Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. (art. 20, co.2, D.LGs. 75/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Reclutamento ordinario</b> Concorso Pubblico (art. 35 co. 3 bis lett. B) D.Lgs. N. 165/2001)	2	62.929,10	1,00	34.140,63	-	-	3	97.069,74		
<b>Mobilità</b> (art. 30 D.Lgs. N. 165/2001)	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Totale fabbisogno</b>								3	97.069,74	
								<i>Residuo Economie</i>		
								<b>Totale spesa programmaz</b>	97.069,74	

### 3.3.4 Formazione del personale

**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

*L'Aret definisce come ambiti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, le seguenti materie:*

- *Prevenzione della Corruzione;*
- *Anticorruzione e Codice di comportamento;*
- *Trasparenza e Privacy;*
- *Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy;*
- *Piao;*
- *Project Management;*
- *Nuovo codice dei contratti;*
- *Rendicontazione/ Fondi Europei;*

**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Le attività formative verranno attivate mediante iniziative di formazione in house del personale in possesso delle skills specifiche nei predetti ambiti ovvero mediante il ricorso a soggetti esterni (enti di formazione) specializzati nelle materie strategiche oggetto di qualificazione e potenziamento delle competenze;

L'Ufficio Risorse Umane dell'A.Re.T. Pugliapromozione in raccordo con il Servizio Formazione e Trasporti provvederà alla programmazione annuale ed alla attivazione delle iniziative di formazione in raccordo con la Direzione generale.

**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

L'Aret agevola l'accesso del personale dipendente a percorsi di istruzione e qualificazione (laureato e non) attraverso l'attuazione di politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione studio-lavoro.

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- miglioramento organizzativo nella gestione dei progetti mediante il project management;

PugliaPromozione  
Agenzia Regionale del Turismo  
Verbale del Collegio Sindacale

**Verbale n. 01/2025**

L'anno 2025, il giorno 6 del mese di febbraio, alle ore 10:00 a seguito di convocazione del Presidente, si è riunito presso la sede della Direzione generale sita in Fiera del Levante-Padiglione 172 il Collegio dei Sindaci, per discutere il seguente ordine del giorno:

**1) Parere sulla proposta di "Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2025/2027 e Piano assunzionale";**

**2) Varie ed eventuali.**

Sono presenti:

Dott. Luigi LORUSSO -Presidente  
Dott. Walter GELORMINO – Sindaco effettivo  
Dott. ssa Nicoletta TUTINO – Sindaco effettivo

Il Collegio, prende atto della documentazione trasmessa dall'Ufficio Risorse Umane dell'A.Re.T. Pugliapromozione, relativamente al Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2025/2027 e piano assunzionale".

Il Collegio procede con l'esame della documentazione relativa al "**Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2025/2027 e Piano assunzionale**", predisposto dalla Direzione generale su istruttoria dell'Ufficio Risorse Umane, in ordine alla quale esprime le seguenti considerazioni.

Si premette che la precedente programmazione è stato oggetto di approvazione con Deliberazione di Giunta Regionale nr. 1160 del 07/08/2024, che approvava il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PFTP 2023-2025 e 2024-2026.

Richiamati

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PFTP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);

- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

#### Viste

— le Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022;

#### Dato atto che

- con Determinazione del Direttore generale 16.10.2024, n. 406 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027;

Il Collegio, tanto premesso – procede nella disamina della proposta, ove risulta formulata una puntuale applicazione della vigente normativa, conforme alle disposizioni nel tempo intervenute e contenuta nei valori finanziari consentiti, fermo restando il principio della possibilità assunzionale *“nei limiti delle proprie capacità di Bilancio”*. Riassuntivamente, dalla documentazione in esame si evince la contemporanea sussistenza dei requisiti di legge propedeutici alla attuazione della programmazione indicata.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, si sviluppa attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative, e funzionale ad attivare un ciclo virtuoso che integra la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi di performance e di valore pubblico.

In particolare, l’approccio alla definizione del fabbisogno di risorse umane tiene conto sia della programmazione finanziaria e, conseguentemente, delle somme monetarie spendibili con riferimento agli stanziamenti di bilancio, ai limiti assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, sia dell’analisi per l’individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di risorse umane per garantire il raggiungimento degli obiettivi dell’Agenzia.

Come previsto dalle Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022 il PTFP espone i tre passaggi metodologici:

- Definizione delle risorse finanziarie;
- Rilevazione dei fabbisogni di personale;
- Definizione del fabbisogno di personale dell'Agenzia;

La spesa corrispondente ad ogni annualità del piano di fabbisogno di personale 2025-2026-2027, è contenuta nei limiti degli stanziamenti di bilancio a tal fine destinati;

Il Piano Triennale del fabbisogno del personale è orientato al *"superamento del concetto tradizionale della dotazione organica"*; secondo le previsioni dell'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, nonché in ottemperanza alle indicazioni fornite dal DM dell'8.05.2018. Per l'effetto la D.O., viene espressa oltre che in termini numerici (numero dei posti) anche in un valore finanziario di "spesa potenziale massima" imposta come vincolo dalla vigente normativa.

E' stato esaminato l'assetto organizzativo dell'Ente, come approvato con Deliberazione di Giunta Regionale nr. 712 del 16 giugno 2022 e confermato all'interno dei PIAO 2023 e 2024.

Sono stati altresì esaminati gli elementi sottoriportati:

- elencazione a titolo illustrativo dei programmati pensionamenti/cessazioni dal servizio, che potrà essere oggetto di variazione nel triennio di riferimento;
- indicazione dei budget assunzionali relativi al quinquennio antecedente c.d. resti assunzionali, utilizzati in programmazione;
- proposta del piano di reclutamento con l'indicazione delle tipologie, destinazioni, modalità e spese secondo la vigente normativa in materia assunzionale;

Per quanto sopra espresso il COLLEGIO esaminata la proposta

ATTESTA

che il Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2025-2027 risulta finalizzato all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e persegue

obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, indicando le risorse finanziarie in attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

#### CERTIFICA

che l'Ente ha predisposto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, nel rispetto dei vincoli finanziari, degli obblighi e delle prescrizioni previste dalla normativa in materia assunzionale sopra richiamata;

Esauriti i lavori svolti congiuntamente nella riunione, il Presidente, alle ore 10:40 prima di dichiarare chiusa la riunione, propone ai colleghi, i quali concordano favorevolmente, di approvare il presente verbale, composto da n. 4 pagine, il quale verrà successivamente sottoscritto ed inviato al Direttore Generale per gli adempimenti conseguenti e l'acquisizione e conservazione dello stesso agli atti dell'Agenzia.

Il Collegio sindacale

Dott. Luigi LORUSSO

Dott. Walter GELORMINO

Dott. ssa Nicoletta TUTINO