

OGGETTO: Programmazione e fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 - Aggiornamento

A relazione della Presidente

Con Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 22 del 30/09/2021 è stato approvato il "*Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023*" contenente anche la Dotazione Ottimale e la Nuova dotazione organica dell'Agenzia della mobilità piemontese, che prevede le azioni reclutamento per il triennio 2021-2023.

Con la medesima deliberazione veniva dato atto che il limite di spesa di cui all'art 1 comma 562 della L. 296/06 veniva ridefinito in € 2.938.857,42 e che il Piano Triennale del Fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2021-2022-2023.

Il Piano prevede l'assunzione a tempo indeterminato di un totale di 7 persone (4 di Categoria D e 3 di Categoria C) mediante concorso ovvero anche mediante utilizzo di graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l'Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione.

Peraltro, l'articolo 3 del C.C.N.L. per il personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali siglato il 14/09/2000, prevede la possibilità per gli enti del comparto, tra i quali l'Agenzia, di stipulare contratti di formazione e lavoro.

Il contratto di formazione e lavoro è previsto dall'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, il quale prevede due tipi di contratto:

- contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie o elevate: non può avere una durata superiore ai 24 mesi e deve prevedere almeno 80 ore di formazione sostitutive alla prestazione lavorativa;
- contratto di formazione a lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo: non può avere una durata superiore a 12 mesi e deve prevedere una formazione minima non inferiore a 20 ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato con giovani di età compresa tra i 18 e 32 anni.

La disciplina di cui al richiamato articolo 3 del C.C.N.L del 14/09/2000 prevede che il contratto di formazione e lavoro possa essere stipulato:

- a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
- b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

In relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D.

Inoltre, per i lavoratori di Cat. D, assunti con contratto di formazione e lavoro, nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che

AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE |

ADUNANZA DEL /10/2021 |

N. 2 dell'ordine del giorno

esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; mentre per i lavoratori assunti ai sensi della richiamata lett b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

Gli oneri della formazione di cui al presente comma non gravano sulle risorse di cui all'art.23, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

Ritenuto che il contratto di formazione lavoro possa costituire un efficace strumento per l'acquisizione di professionalità e per agevolare giovani, appositamente formati, nell'inserimento professionale presso la struttura organizzativa dell'Agenzia;

preso atto che l'Agenzia ha sottoscritto Comune di Torino, per il triennio 2019-2021, una convenzione che prevede, tra l'altro, il reciproco utilizzo delle graduatorie di selezioni debitamente approvate per assunzioni con contratto a tempo determinato o indeterminato;

preso atto che il Comune di Torino, con deliberazione della Giunta Comunale n. 184 del 12/03/2021 ha autorizzato l'avvio della procedura di reclutamento di 350 funzioni (profilo di riferimento Direttivo), cat. D, pose c D1 con contratto di formazione e lavoro di 24 mesi;

ritenuto opportuno modificare il "*Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023*", prevedendo al punto 3.1, quale modalità prioritaria di assunzione la possibilità di stipulare contratti di formazione e lavoro, individuando i candidati mediante selezioni pubbliche ovvero utilizzando graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l'Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione.

Richiamata la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 22 del 30/09/2021 e dato atto che le modifiche apportate al "*Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023*" non hanno conseguenze economiche e contabili rispetto a quanto indicato nelle restanti parti non modificate;

In relazione a quanto sopra,

Visto il D.lgs. 165/2001 e ss.mm.;

Vista la L.296/06 (finanziaria 2007), in particolare l'art.1 c.562 in merito al rispetto della spesa;

Visto il D. L.gs. 150/2009;

Visto l'art. 8 ed art. 26 comma 3 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i.;

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visto il D. L.gs 267/2000 e s.m.i.;

Visto lo Statuto dell'Agenzia ed in particolare l'art. 12 in ordine alla competenza del Consiglio d'Amministrazione in merito all'adozione del presente atto;

AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

ADUNANZA DEL /10/2021

N. 2 dell'ordine del giorno

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del direttore generale ai sensi dell'art. 49 co. 1 del D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza;

Verificata la coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

si propone che

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

deliberi di:

1. approvare l'Allegato 1 alla presente delibera, quale parte integrante e sostanziale del presente atto "*Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 - Aggiornamento*", integrato al paragrafo 3.1 laddove, con riferimento alle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2021-2023 relative al turn-over previste per i profili professionali indicati nella Tabella viene specificato quanto segue che :"*Le assunzioni potranno essere effettuate in primo luogo mediante la stipulazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi del DL 16 maggio 1994, n. 299 convertito con modificazioni dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, individuando i candidati mediante selezioni pubbliche ovvero utilizzando graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l'Agenzia ha in atto o sottoscrive specifica convenzione.*";
2. richiamare la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 22 del 30/09/2021 in ogni suo punto, in quanto non oggetto di variazione ai sensi del precedente punto 1;
3. autorizzare il direttore generale ad attuare il *Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 – Aggiornamento*;
4. dichiarare, con successiva votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134- 4^ comma – del D. L.gs 267/2000 e ss.mm.ii.

Parere favorevole del Direttore generale pro-tempore in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del TUEL.

Il Direttore generale
ing. Cesare Paonessa