



# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2022-2024



## Sommario

Premessa .....	3
1. Ruolo, obiettivi strategici e linee di attività dell'ARTI.....	3
2. Assetto organizzativo .....	4
3. Il Piano triennale dei Fabbisogni.....	6
4. Piano assunzionale 2022.....	6
5. Individuazione fabbisogni esercizi 2023-2024 .....	7
6. Relazione finanziaria .....	8
7. Spazio assunzionale .....	8



## Premessa

Per il superamento della determinazione del fabbisogno di personale effettuato attraverso la dotazione organica di diritto, il legislatore ha previsto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale, da predisporre sulla base delle Linee di indirizzo pubblicate nella G.U. del 27 luglio 2018.

Con il presente documento si propone la pianificazione relativa al triennio 2022/2024, predisposta in coerenza e sulla base di quanto previsto da:

- Legge regionale di riordino dell'ARTI del 7 febbraio 2018, n. 4
- Modello Organizzativo dell'Agenzia
- Piano triennale delle attività 2022/2024
- Bilancio di previsione esercizio 2022

## 1. Ruolo, obiettivi strategici e linee di attività dell'ARTI

L'ARTI è un ente strumentale della Regione Puglia, istituito con L.R. n. 1 del 7 gennaio 2004 e diventato pienamente operativo nell'autunno del 2005. È dotato di autonomia scientifica, organizzativa, finanziaria, patrimoniale, gestionale e contabile sotto la vigilanza della Regione Puglia.

La Deliberazione della Giunta Regionale n.1518 del 31 luglio 2015 ha previsto la trasformazione dell'ARTI in Agenzia Strategica, nell'Ambito del Modello Maia, e la successiva L.R. n. 4 del 7 febbraio 2018 di riordino dell'ARTI ne ha disciplinato il funzionamento, attribuendo nuovi e più articolati compiti (art.2) e di conseguenza un organico non inferiore alle 25 unità (art.8).

La L.R. n. 4 del 7 febbraio 2018 di riordino prevede che l'Agenzia focalizzi le proprie attività sugli obiettivi strategici dell'ente regionale, offrendo le proprie competenze di analisi del contesto, studio di policy, animazione del territorio e delle filiere produttive, progettazione e gestione di misure innovative, monitoraggio e valutazione di bandi e politiche negli ambiti prioritari della strategia regionale: dunque, operando in autonomia strategica, ma secondo un modello di co-progettazione con la Regione.

La legge di riordino (all'art. 2, co.1) individua la missione dell'Agenzia nell'operare a supporto della Regione "ai fini della definizione e gestione delle politiche per lo sviluppo economico, l'istruzione, la formazione, il lavoro e l'innovazione in tutte le sue declinazioni".

La legge di riordino inoltre elenca le seguenti finalità istituzionali dell'Agenzia:

- la promozione della competitività e dell'innovazione dei sistemi produttivi, dell'efficientamento energetico, dello sfruttamento delle fonti rinnovabili, delle politiche regionali di sviluppo economico;
- lo sviluppo della conoscenza e il sostegno alla ricerca scientifica, all'innovazione tecnologica, alla diffusione delle tecnologie digitali e al sistema di istruzione e universitario;
- il supporto alle politiche regionali di promozione e tutela del lavoro e della formazione professionale, alle politiche giovanili, a quelle di internazionalizzazione dei sistemi produttivi e di cooperazione interregionale.



## 2. Assetto organizzativo

Con DGR n. 52 del 20 gennaio 2020, la Giunta regionale ha approvato il nuovo “Atto di Organizzazione e Funzionamento” dell’Agenzia e l’allegato “Modello Organizzativo” di cui la Figura 1 fornisce una rappresentazione grafica.

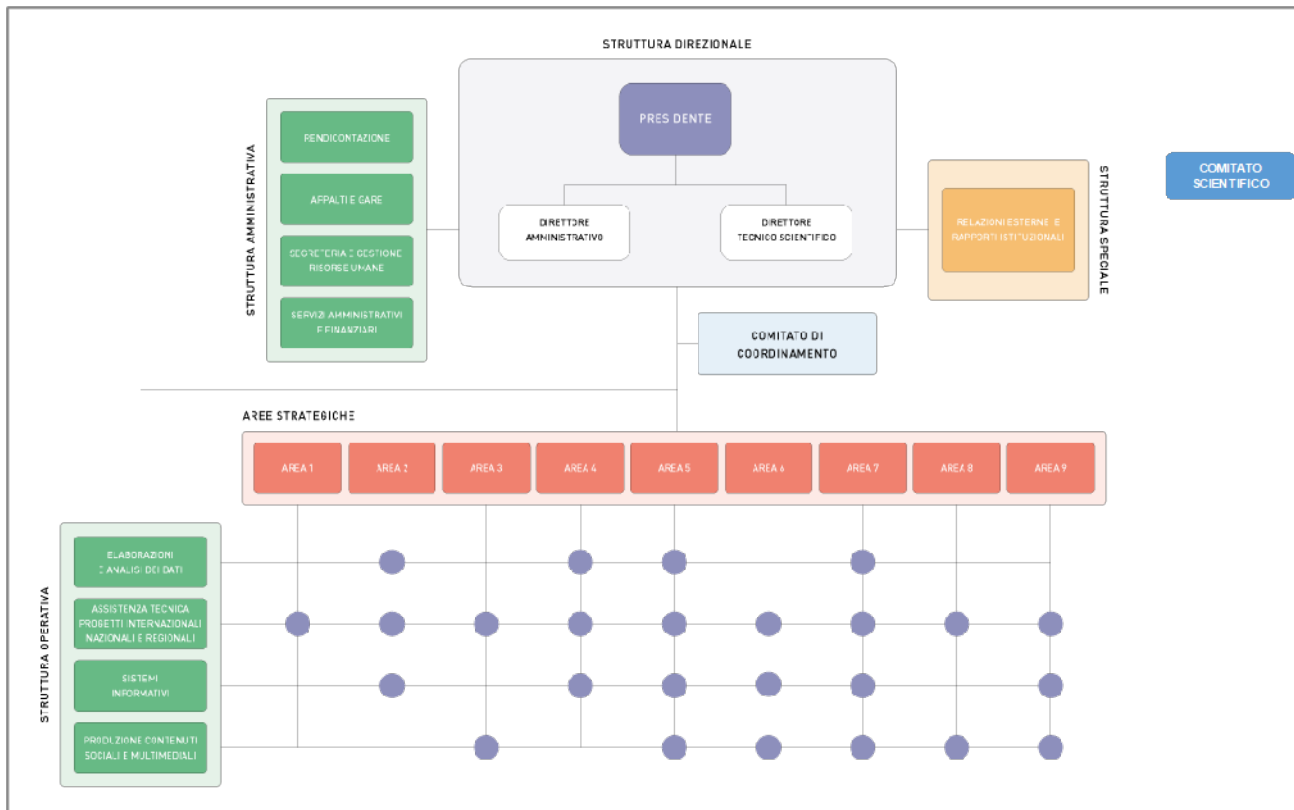


Figura 1 - Modello organizzativo di ARTI

Al vertice è prevista la **Struttura di Direzione** politica, amministrativa e tecnico-scientifica, costituita dal presidente, dal direttore amministrativo e dal direttore tecnico-scientifico. L’organo di vertice dell’Agenzia, previsto dalla legge istitutiva e da quella successiva di riordino, è il presidente, che esprime la rappresentanza dell’ente e ne fissa le linee di indirizzo strategiche. Il presidente è coadiuvato dal direttore amministrativo, dirigente apicale, al quale sono normativamente attribuite le competenze in materia di organizzazione e gestione dell’Agenzia, da esercitarsi in coerenza con gli indirizzi espressi dal presidente. Il presidente, inoltre, si avvale di un’ulteriore figura dirigenziale costituita dal direttore tecnico-scientifico che attua il coordinamento operativo, la verifica ed il controllo delle attività tecnico-scientifiche dell’Agenzia.

Sono in **Staff alla struttura direzionale**:

- la **Struttura Speciale**, costituita dalle relazioni esterne e rapporti istituzionali, deputata a fornire ogni opportuno supporto per la gestione dei rapporti con le istituzioni e gli stakeholder dell’Agenzia e a curare la comunicazione istituzionale;
- la **Struttura Amministrativa**, che fornisce ogni opportuno supporto per le attività di rendicontazione, di appalti e gare, di segreteria, di gestione delle risorse umane e dei servizi amministrativi e finanziari;



- il **Comitato di coordinamento** delle aree strategiche, con funzioni di supporto alla direzione nell'individuazione delle possibili sinergie tra progetti/attività/interventi affidati all'Agenzia nonché delle più efficaci ed efficienti soluzioni di impiego delle risorse umane, interne ed esterne, afferenti alla struttura operativa, al fine di garantire il miglior funzionamento del sistema a matrice.

Le **Aree strategiche**, affidate alla responsabilità del personale dipendente in possesso delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività connesse, concorrono alla definizione dei programmi e della progettualità per l'attuazione delle linee di azione dell'Agenzia e presidiano i seguenti ambiti tematici: Area 1 - Sviluppo di visioni di dominio e tecnologiche per le politiche industriali e l'innovazione del sistema regionale; Area 2 - Rafforzamento del sistema della ricerca e dell'istruzione; Area 3 - Internazionalizzazione del SIR; Area 4 - Potenziamento del SIR e innovazione nelle imprese; Area 5 - Sostegno dell'innovazione sociale e dal basso per il potenziamento del SIR; Area 6 - Trasformazione digitale; Area 7 – Ricerca economica e informazione statistica; Area 8 - Comunicazione e promozione; Area 9 - Divulgazione e relazioni con i cittadini.

Con un'organizzazione a matrice, la gestione delle attività è affidata a gruppi di lavoro formati da unità in possesso di competenze funzionali alla gestione dei processi e dotati di sufficiente autonomia e capacità di reagire prontamente agli input che arrivano, assicurando allo stesso tempo uno stretto legame con gli obiettivi da raggiungere. Le competenze di project management, comunicazione, monitoraggio e partecipazione assumono le dimensioni di funzioni trasversali da valorizzare e potenziare ai fini dell'attribuzione di specifiche responsabilità.

Ciascuna area opera coordinandosi con le altre aree ed attiva gruppi di lavoro composti da personale interno all'organizzazione o esterno qualora in Agenzia non fossero presenti le competenze necessarie.

La **Struttura Operativa** supporta le aree strategiche nell'esecuzione di interventi e progetti attraverso attività di elaborazione ed analisi dati, assistenza tecnica ai programmi internazionali, nazionali e regionali; gestione dei sistemi informativi; produzione di contenuti social e multimediali.

Le modalità di individuazione dei componenti della **Struttura di direzione** sono le seguenti.

Il **presidente** è nominato dalla Giunta regionale su proposta del Presidente della stessa (art. 4 L. R. n. 4/2018).

Il **direttore amministrativo** è nominato dal presidente dell'Agenzia con provvedimento motivato fra laureati di comprovata esperienza nella gestione di strutture complesse (art. 7 L.R. n. 4/2018).

Il **direttore tecnico-scientifico** è individuato dal presidente sulla base di procedura selettiva finalizzata all'attribuzione di incarico a tempo determinato della durata massima di tre anni. Il relativo costo è direttamente imputato proporzionalmente sui progetti in corso di realizzazione.

Il **Comitato di coordinamento** è organo consultivo, con composizione in numero variabile sulla base delle necessità specifiche, i cui membri sono individuati tra i responsabili delle aree strategiche e della struttura speciale.

La **Struttura amministrativa** prevede al proprio interno competenze distinte in **rendicontazione; appalti e gare; segreteria e gestione risorse umane; servizi amministrativi e finanziari**; il reclutamento delle relative risorse umane richiederà l'espletamento di specifiche procedure concorsuali.

La **Struttura operativa** prevede al proprio interno competenze distinte in **elaborazione ed analisi dei dati; assistenza tecnica per progetti internazionali, nazionali e regionali; sistemi informativi; produzione contenuti sociali e multimediali**; il reclutamento delle relative risorse umane richiederà l'espletamento di specifiche procedure concorsuali.



La **Struttura speciale** e le **Aree strategiche** sono affidate al personale attualmente dipendente a tempo indeterminato dell'Agenzia in possesso, relativamente agli ambiti tematici di seguito riportati, delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività connesse.

### 3. Il Piano triennale dei Fabbisogni

La Legge regionale del 7 febbraio 2018 n. 4 di riordino dell'ARTI ha previsto all'art. 8, comma 2, che l'organico complessivo dell'Agenzia non può essere inferiore alle venticinque unità. La ricognizione del personale attualmente in servizio presso ARTI è di seguito riportata:

CATEGORIA	UNITA' DI PERSONALE
D	10
DIRIGENZA	1
TOTALE	11

*Tabella 3 – Personale in servizio*

L'Agenzia ha quindi necessità di consolidare il proprio assetto secondo quanto previsto dal nuovo Modello organizzativo e, a tal fine, si rende necessario declinarlo nell'ambito del Piano triennale dei Fabbisogni procedendo all'individuazione ed alla descrizione dei relativi profili professionali.

In Tabella 4 si riporta, articolato per categoria, il fabbisogno generale di personale per un completo assetto organizzativo dell'Ente:

CATEGORIA	DOTAZIONE EFFETTIVA	FABBISOGNO	DOTAZIONE A REGIME
C	0	1	1
D	10	18	28
DIRIGENZA	1	1	2
TOTALI	11	20	31

*Tabella 4 – Quadro assunzionale complessivo*

Da tale ricognizione risulta, pertanto, che la dotazione organica dell'Ente non presenta situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

### 4. Piano assunzionale 2022

Per l'esercizio in corso, in coerenza con quanto stabilito dal Bilancio preventivo 2022, non sono previsti procedimenti di reclutamento di personale da assumere a tempo indeterminato.



## 5. Individuazione fabbisogni esercizi 2023-2024

Nel corso del prossimo biennio è di basilare importanza programmare per tempo e porre in essere ogni opportuna azione che consenta all'Agenzia di procedere verso una definitiva strutturazione della propria organizzazione e del personale da reclutare a presidio delle strutture amministrative ed operative di cui al modello organizzativo descritto al precedente paragrafo 2. Di seguito, in Tabella 5, sono riportate le figure professionali individuate:

<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura amministrativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Organizzazione e sviluppo risorse umane
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o in gestione delle pratiche afferenti il personale
CATEGORIA	C1
UNITA'	1
<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura amministrativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Organizzazione e sviluppo risorse umane
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o procedure per lo sviluppo organizzativo, la programmazione, il controllo e la valutazione del personale
CATEGORIA	D1
UNITA'	1
<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura amministrativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Servizi amministrativi e finanziari
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o in gestione adempimenti e attività amministrative e finanziarie
CATEGORIA	D1
UNITA'	2
<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura operativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Elaborazioni e analisi dei dati
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o in analisi statistica socio-economica, reportistica e gestione dei dati
CATEGORIA	D1
UNITA'	3
<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura operativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Assistenza tecnica programmi internazionali, nazionali e regionali
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o in progettazione, gestione e conduzione di progetti
CATEGORIA	D1
UNITA'	6
<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura operativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Assistenza tecnica programmi internazionali, nazionali e regionali
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o in comunicazione, progettazione e gestione di iniziative di disseminazione
CATEGORIA	D1
UNITA'	2
<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura operativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Sistemi informativi
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o in progettazione, gestione e conduzione di sistemi informatici
CATEGORIA	D1
UNITA'	2
<b>STRUTTURA</b>	<b>Struttura operativa</b>
POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO	Produzione contenuti social e multimediali
FIGURA PROFESSIONALE	Esperta/o in social media management e graphic design
CATEGORIA	D1
UNITA'	2

Tabella 5 – Fabbisogno articolato per figure professionali



## 6. Relazione finanziaria

Il fabbisogno finanziario complessivo è quantificato nella successiva Tabella 6:

FABBISOGNO FINANZIARIO COMPLESSIVO	
UNITA'	19
COSTO TOTALE (comprensivo di oneri ed IRAP)	645.000
ONERI PER L'AMPLIAMENTO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO	280.000
TOTALE	925.000

*Tabella 6 – Fabbisogno finanziario complessivo*

La Legge Regionale n. 52/2021 contenente “Bilancio di previsione della Regione Puglia per l’esercizio finanziario 2022 e pluriennale 2022-2024”, ha previsto in favore di ARTI gli stanziamenti in ordine alla copertura delle spese per il funzionamento dell’Agenzia riportati in Tabella 7:

Capitolo	Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1081005	Spese per il funzionamento di ARTI	1.100.000	1.200.000	1.300.000

*Tabella 7 – Stanziamenti a favore di ARTI per il triennio 2022/2024*

Alla luce degli stanziamenti sopra riportati, l’incremento della dotazione finanziaria annuale destinata alla copertura delle spese di funzionamento dell’Agenzia ammonta a quanto di seguito riportato:

- Anno 2022: euro 0
- Anno 2023: euro 100.000
- Anno 2024: euro 200.000

Ne consegue che l’attuale dimensionamento della dotazione finanziaria concessa all’ARTI consente la copertura di quattro unità aggiuntive di personale e che, quindi, per completare il processo di organizzazione dell’Agenzia previsto dal presente Piano occorre che tale dotazione venga ulteriormente adeguata, passando da euro 1.300.000/anno ad euro 2.000.000/anno.

## 7. Spazio assunzionale

A seguito delle modifiche normative intervenute nel testo del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il concetto di “dotazione organica” è stato sostituito da quello di “fabbisogno di personale”, allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. In particolare, l’art. 6, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 (così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017) ha previsto l’adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, redatto secondo 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 e pubblicate in G.U. del 27/07/2018.





## ARTI – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI

In ragione di quanto precede e in tale ottica, la “*dotazione organica*” deve essere dunque espressa in termini di valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Nell’ambito del “*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 devono essere 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.

Con DGR n. 1417/2019 avente ad oggetto “*Direttive per le Agenzie regionali e gli Enti controllati in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa di personale e delle altre spese*”, la Regione Puglia, nell’esercizio delle proprie funzioni, in ottemperanza al concorso agli obiettivi di finanza pubblica, ha formulato le direttive in ordine alla spesa per il personale disponendo che le Agenzie siano tenute a rispettare il limite di spesa previsto dall’art. 1, comma 557 - quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, costituito dal valore medio registrato nell’ente nel triennio 2011-2013.

Nel corso dell’anno 2021, così come certificato con l’approvazione del Bilancio consuntivo di detto esercizio, la spesa di personale ARTI calcolata ai sensi della citata DGR 1417/2019 ammonta ad euro 797.593,30. Poiché il tetto di spesa calcolato ai sensi di quanto previsto dalla citata DGR n. 1417/2019 ammonta ad euro 800.021,68, ne consegue che, allo stato, l’Agenzia può provvedere ad assunzione di nuovo personale solo in caso di turn-over.

Infatti, poiché il sopra citato tetto di spesa è dato dal costo medio del personale in forza all’ente nel triennio 2011/2013, vale a dire nella fase di avvio dell’Agenzia in cui l’organico risultava fortemente ridotto, l’applicazione delle direttive di cui alla DGR 1417/2019 non consente di procedere all’adeguamento della consistenza quantitativa del personale e, quindi, impedisce una piena applicazione della riforma tracciata con la legge regionale di riordino n. 4/2018, nonostante, contestualmente, siano stati notevolmente ampliati compiti e funzioni dell’ARTI.

Occorre pertanto individuare, anche con riferimento al nuovo regime previsto per le regioni a statuto ordinario dall’art. 33, comma 1, del D.L. 34/2019 (come modificato dall’art. 1, c. 853, della L. 160/2019), una modalità di rafforzamento dell’Agenzia che consenta di superare i vincoli assunzionali che attualmente non consentono di procedere in tal senso.



## ARTI – PIANO TRIENNALE FABBISOGNI



ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione  
Via Giulio Petroni, 15/f.1  
70124 Bari  
C.F. 6365770723

[www.arti.puglia.it](http://www.arti.puglia.it)