

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE

MATERA

L'anno **duemila-ventidue** il giorno tre del mese di marzo, l'Amministratore Unico dell'Azienda, Avv. Lucrezia GUIDA, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 9 del 20 ottobre 2019, assistito dal Direttore F.F. Avv. Francesco D'ONOFRIO, con funzioni anche di Segretario, ha adottato la seguente:

DELIBERAZIONE N.0021/2022 del 03/03/2022

OGGETTO: Piano del fabbisogno di personale (PTFP) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2022-2024 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima

Il Dirigente dell'Unità operativa Affari Generali e Personale – Ing. Pasquale Lionetti
parere di regolarità tecnica favorevole _____

Il Dirigente dell'Ufficio Amministrativo – Dott. Francesco D'Onofrio
parere di regolarità contabile favorevole _____

Il Direttore F.F. – Dott. Francesco D'Onofrio:
parere di legittimità favorevole _____

L'AMMINISTRATORE UNICO

VISTI:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;
- il CCNL dell'area "dirigenziale" Funzioni Locali 17.12.2020;
- il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito in legge n. 26/2019;
- il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge n. 58/2019;

VISTI:

- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che detta la disciplina relativa ai piani triennali dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, che rimanda a decreti di natura non regolamentare la definizione di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le suddette Linee di indirizzo, individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *"spesa potenziale massima"*, precisano che *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa per il personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*;
- secondo la novella impostazione (definita dal D. Lgs. n. 75/2017 – cd Riforma Madia), il concetto di *"dotazione organica"* si traduce non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione;
- tale considerazione è suffragata dal contenuto delle suddette *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A."*, adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF, che prevedono l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della *"spesa potenziale massima sostenibile"*;
- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, impone la rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di un *"prospetto"* che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

- in ossequio all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 ed alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che, in tale limite, l'Amministrazione:
 - potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, con la precisazione, tuttavia, che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
 - dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, 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;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
 - alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
 - strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;
- l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012), introduce dall'1-1-2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- il quadro normativo in materia di spese di personale pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici, e che detti vincoli devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

PRESO ATTO del quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, e in particolare l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i., nonché l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, l'art. 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e l'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019;

RILEVATO che:

- con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);
- 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 precedente* alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia 2011-2012-2013 (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);
- tale limite per il contenimento della spesa di personale, rappresentato da detto valore medio del triennio 2011-2013, rimane un limite fisso per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014;
- in caso di violazione dell'obbligo di riduzione delle spese di personale, scatta il divieto di assunzioni (art. 1, comma 557-ter, legge n. 296/2006);

- a decorrere dall'anno 2018, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, gli enti procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2014, ai sensi del medesimo art. 3, comma 5, del D.L. n. 94/2014 come modificato dall'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- per il triennio 2022-2024, quindi, le facoltà assunzionali sono pari, per ciascun anno, al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nell'anno precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente, da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto, si precisa che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (cfr. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

CONSTATATO che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001"*;
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di *"ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"*, consente nel triennio 2019-2021 di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo;
- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali dalla c.d. mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- in ordine alla mobilità obbligatoria, l'art. 3, comma 9, lett. a) e b), della legge n. 56/2019 prevede, nell'ambito delle misure inerenti la gestione del personale in disponibilità e delle procedure di mobilità obbligatoria (artt. 34 e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001), che i tempi di attesa da parte delle amministrazioni, prima di procedere all'avvio della procedura concorsuale, vengano ridotti da due mesi a quarantacinque giorni;

APPURATO, dunque, che l'A.T.E.R. di Matera è tenuta, nel rispetto della disciplina vincolistica imposta dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto della spesa del personale affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare di detto valore medio del triennio

2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ed alle altre voci specificamente previste dalle disposizioni in materia;

ATTESO, inoltre, che costituiscono spese di personale *“anche quelle sostenute per i rapporti di lavoro autonomo, per la somministrazione di lavoro, ..., nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);

RICHIAMATO l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014;

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. n. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni di modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

RICHIAMATO l'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015 (cd *jobs act*), il quale dispone *che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato* alle dipendenze del medesimo datore;

RAVVISATA pertanto la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, al fine di garantire la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il mutato quadro normativo, sopra richiamato;

CONSIDERATO che:

- risulta necessario, prima di definire la programmazione triennale del fabbisogno di personale (PTFP), approvare la nuova dotazione organica, previa ricognizione del personale in esubero;
- a tal fine, l'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal D.lgs. n. 75/2017, introduce il concetto di *spesa potenziale massima*, che rappresenta il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica;
- in particolare, il comma 2 del suddetto art. 6 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- la declinazione dei profili e delle categorie non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa;
- nella nuova programmazione del fabbisogno di personale, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, tenuto conto delle linee guida della Funzione pubblica (*approvate con il Dm 8 maggio 2018*), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di dotazione di spesa potenziale massima;
- il limite di spesa teorica potenziale massima è rappresentato dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, e deve essere contenuto nel limite di spesa previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006, ovvero deve essere inferiore alla media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013;
- pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, le amministrazioni

devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (PTFP), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;

DATO ATTO che con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 0064/2021 del 6-8-2021, è stato approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023;

VALUTATE le esigenze di questa Amministrazione, riguardanti i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle unità organizzative, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, così come rappresentate in data 24 gennaio 2022 nella conferenza dell'Amministratore Unico e dei Dirigenti, il cui verbale risulta acquisito in pari data al prot. ATER n. 2022-0000602 e da cui risulta quanto segue:

ANNO 2022		
Numero posti	Categoria giuridica e profilo professionale	Modalità di copertura
1	Istruttore Tecnico cat. C - tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico
1	Istruttore Amministrativo cat. C - tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico
1	Istruttore Informatico cat. C - tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico
1	Collaboratore professionale Tecnico cat. B3 - tempo indeterminato e parziale 20 ore	Concorso pubblico
1	Esecutore Amministrativo cat. B1 - tempo pieno e indeterminato	Collocamento obbligatorio

ANNO 2023		
Numero posti	Categoria giuridica e profilo professionale	Modalità di copertura
<i>Non si prevedono assunzioni</i>		

ANNO 2024		
Numero posti	Categoria giuridica e profilo professionale	Modalità di copertura
<i>Non si prevedono assunzioni</i>		

PRESO ATTO che con determinazione del Dirigente Ufficio Amministrativo n. 51/2022 del 18.2.2022:

- è stato confermato nell'importo di € 2.076.160,80 la media delle spese di personale sostenute nel triennio 2011-2013, previsto dalla Legge n. 296/2006, articolo unico, commi 557 e 557-quater, al fine di individuare il limite non derogabile da rispettare per l'anno 2021;
- sono stati quantificati i limiti di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato derivante dalle capacità assunzionali;
- è stato confermato per l'anno 2021 il limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28, pari ad € 146.544,41;

VERIFICATO che questa Azienda ha rispettato il contenimento complessivo della dinamica retributiva, in ossequio agli artt. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014;

RILEVATO, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011 (cd legge di stabilità 2012), che nel corso dell'anno 2022 nell'ATER di Matera non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

TENUTO CONTO che questa Azienda è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;

RITENUTO, pertanto, con riferimento al triennio 2022-2024, di dover approvare la nuova Dotazione Organica dell'ATER di Matera, redatta in termini di *spesa potenziale massima* ed il conseguente Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2022-2024, come da Allegato N.1, unito al presente documento, che si compone di:

Premessa

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Costo assunzioni

All. 2)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Assunzioni flessibili

ACCERTATO che la spesa prevista nel suddetto PTFP per il triennio 2022-2024 rispetta i limiti di spesa previsti dalla normativa di riferimento;

VISTO il Bilancio di Previsione 2021, adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 31 del 30 marzo 2021 ed approvato dalla Regione Basilicata con deliberazione del Consiglio Regionale n. 265 del 18-5-2021;

VISTA la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 1 del 4-1-2022 di autorizzazione dell'esercizio provvisorio, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento di Amministrazione e Contabilità;

CONSIDERATO che è in corso la predisposizione del bilancio di previsione 2022-2024 dove troveranno adeguata capienza le risorse economiche necessarie per l'attuazione del presente PTFP 2022-2024;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile del Dirigente dell'Ufficio Amministrativo;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente dell'Unità operativa Affari Generali e Personale;

VISTO il parere favorevole di legittimità del Direttore F.F.;

DELIBERA

1. Di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare la Dotazione Organica dell'ATER di Matera redatta in termini di spesa potenziale massima ed il conseguente Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2022–2024, come da Allegato N.1, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;
3. Di dare atto che
 - il Piano triennale 2022-2024 dei fabbisogni di personale (PTFP) non modifica la declaratoria dei profili professionali già esistenti presso questa Azienda;
 - la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale 2022-2024 dei fabbisogni di personale (PTFP) rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale ed in termini di spesa potenziale massima, nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente e nel rispetto degli attuali vincoli di finanza pubblica di cui alle norme vigenti, richiamate in premessa;
4. Di precisare che le assunzioni programmate potranno realizzarsi unicamente qualora siano presenti le sotto indicate condizioni:
 - rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
 - fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, qualora imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
 - contestuale rispetto di tutti i vincoli di legge indicati nel presente atto e di qualsivoglia ulteriore vincolo imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione, ivi compresa l'approvazione del Piano della Performance 2022-2024 e del Piano delle Azioni Positive 2022-2024;
5. Di dare atto che, per il triennio 2022-2024, le assunzioni a tempo determinato programmate rientrano nel limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
6. Di precisare che la presente programmazione triennale potrà essere rivista e/o aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze strutturali, nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa di personale, nonché ad eventuale necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto, altresì, della normativa vigente in tema di lavoro flessibile;
7. Di dare atto che il presente provvedimento costituirà allegato al Bilancio di Previsione 2022-2024;
8. Di trasmettere copia del presente provvedimento alla Regione Basilicata, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R. 14.07.2006, n. 11;
9. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali e alla RSU aziendale, per doverosa informazione;
10. Di dare atto che a seguito dell'esito del controllo regionale ex art. 17 e 18 L.R. 11/2006, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001 (come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017) verrà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica, entro il termine dei trenta (30) giorni dall'effettiva esecutività, tramite il portale SICO (/Sico/) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018);
11. Di dare atto altresì che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà pubblicato in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

12. Di dare atto che tutta la documentazione alla quale è fatto riferimento nelle premesse e nel dispositivo del presente provvedimento è depositata presso la U.O. Affari Generali e Personale che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

Il Direttore F.F.
(Dott. Francesco D'Onofrio)

L'Amministratore Unico
(Avv. Lucrezia GUIDA)

La presente deliberazione n° 0021/2022 del 03/03/2022 è stata pubblicata nell'Albo Pretorio online del sito web dell'ATER (www.atermatera.it) dal 03/03/2022 per rimanere pubblicata per giorni 15 (quindici).

Matera, _03/03/2022

IL RESPONSABILE DEGLI AFFARI GENERALI