

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE

MATERA

L'anno duemila-venti il giorno **_quattro_** del mese di **_agosto_** 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 Ing. Donato Vito Petralla, con funzioni anche di Segretario, ha adottato la seguente:

DELIBERAZIONE N. 0062/2020 del 04/08/2020

OGGETTO: Piano del fabbisogno di personale (PTFP) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2020-2022 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima

Responsabile P.O. Affari Generali e Personale

Dott. Massimo Cristallo _____

Il Dirigente dell'Ufficio Amministrativo - Avv. Francesco D'Onofrio:

parere di regolarità contabile favorevole _____

Il Direttore - Ing. Donato Vito Petralla:

parere di regolarità tecnica e di legittimità favorevole _____

L'AMMINISTRATORE UNICO

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*";

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, "*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni*";

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15*", come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 74/2017;

Visti

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;
- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;

Richiamati i seguenti articoli del D.lgs. n. 165/2001:

- l'articolo 2, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4, secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

Visti altresì

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui "*1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. (...). Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale (...)*";

- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. (...). 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (...)";

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";

Osservato che:

- secondo la novella impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre 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;

Dato atto che al fine di dare corso alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi,

finalizzati al superamento della dotazione della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Dato atto quindi che, 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;

Considerato che 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;

Visto 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), il quale 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;

Atteso che 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, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui *"ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (...)"*;
- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui *"ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, 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 partecipati o comunque facenti capo all'ente"*;

- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui *“ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione”*;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, che ha abrogato l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 e successive modificazioni e integrazioni, ha stabilito che gli enti soggetti al patto di stabilità interno negli anni 2014 e 2015 *“procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile”*;
- l'art. 1, comma 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, secondo cui *“le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”*;
- l'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, secondo cui *“All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. 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. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”*;

Rilevato pertanto 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 2019, ai sensi dell'articolo 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, introdotto dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, 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*;
- *per il triennio 2019-2021, quindi, le facoltà assunzionali sono pari al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), 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);*

Osservato che la Corte dei Conti Sezione Autonomie, con deliberazione n. 16/2016 ha precisato che la verifica dell'osservanza dei vincoli in materia di contenimento della spesa di personale deve essere effettuata a consuntivo e riguardare il dato degli "impegni";

Constatato altresì 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;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, "*in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche ...*";
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata sono da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché si realizzino tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che

- rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- che, dunque, il passaggio di personale fra enti a mezzo di cessione del contratto (mobilità), previsto dall'articolo 30 del D.lgs. 165/2001, non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, determinando una sorta di regime di "neutralità" della mobilità ai fini della capacità assunzionale;
 - in ogni caso, 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 di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ivi compresi gli enti locali;
 - rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla c.d mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Considerato che per effetto della Legge n. 56 del 19/06/2019, in vigore dal 7/7/2019, è stato previsto che:

- con riferimento alla mobilità volontaria (art. 3 - comma 8), nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo decreto legislativo;
- in ordine alla mobilità obbligatoria (art. 3 - comma 9, lett. a) e b)), 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), i tempi di attesa da parte delle amministrazioni, prima di procedere all'avvio della procedura concorsuale, vengono 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;

Atteso che il nuovo ed articolato quadro normativo, sopra delineato, rende indispensabile un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai nuovi vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli esistenti, che puntino a mantenere un efficiente livello dei servizi offerti all'utenza;

Ravvisata pertanto la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022, 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 decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal Dlgs 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, 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. 3/2019 del 14-1-2019, è stato approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021
- il suddetto provvedimento prevedeva, tra l'altro, l'assunzione di nr. 3 vincitori di concorsi (di cui nr. 2 collaboratori professionali B3 e nr. 1 istruttore amministrativo C1) rinvenienti da due graduatorie approvate negli anni 2004 e 2005
- con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 15/2019 del 18-2-2019, si è proceduto a modificare parzialmente la precedente deliberazione n. 3/2019 del 14-1-2019, sul presupposto che la legge di bilancio dello Stato 2019 n. 145 del 31-12-2018, art. 1, comma 362, aveva sancito la proroga delle sole graduatorie approvate dall'anno 2010 in poi, caducando quelle antecedenti, divenute improrogabili ed inefficaci
- con successiva deliberazione dell'Amministratore Unico n. 80/2019 del 12-9-2019, si è proceduto ad integrare la precedente deliberazione n. 15/2019 del 18-2-2019
- per effetto della deliberazione dell'Amministratore Unico n. 49 del 16.06.2020, è stato raggiunto accordo transattivo (rep. n. 26375 del 16-6-2020) in cui si prevede, tra l'altro, l'assunzione con decorrenza 01.09.2020, a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 unità di categoria B3, la cui copertura era stata "inizialmente" prevista nella succitata deliberazione n. 3/2019
- la legge di bilancio dello Stato 2019 n. 160 del 27-12-2019, art. 1, comma 148, ha abrogato tuttavia i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, rendendo conseguentemente efficaci le graduatorie approvate prima dell'anno 2010
- per le ulteriori unità programmate con le deliberazioni dell'Amministratore Unico n. 15 del 18.2.2019 e n. 80/2019 del 12-9-2019, l'ATER di Matera non ha mai dato corso all'avvio delle relative procedure concorsuali

e che di conseguenza il *budget* assunzionale di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3/2019 è stato completamente assorbito per la copertura di:

- un posto (nell'anno 2019) di *collaboratore professionale* a tempo pieno ed indeterminato con inquadramento nella categoria B3 (anno 2019), per effetto di deliberazione n. 38/2019 del 16-4-2019, avente ad oggetto "*Sentenza n. 123/2019 del Tribunale di Matera. Adempimenti conseguenti*";
- un posto (nell'anno 2019) di *istruttore direttivo tecnico* a tempo pieno ed indeterminato con inquadramento nella categoria D1 (anno 2019), per effetto della deliberazione n. 37/2020 del 18-5-2020 di convalida della determinazione direttoriale n. 11/2019 del 16-10-2019;
- n. 2 posti (nell'anno 2019) di *istruttore direttivo amministrativo* a tempo parziale del 55% ed indeterminato con inquadramento nella categoria D1 (anno 2019), per effetto della deliberazione n. 36/2020 del 18-5-2020 di convalida della determinazione direttoriale n. 10/2019 del 11-10-2019;
- un posto (nell'anno 2020) di *istruttore amministrativo* a tempo pieno e indeterminato con inquadramento nella categoria C, per effetto di deliberazione n. 7 del 27-1-2020, avente ad oggetto "*Sentenza n. 441/2019 del Tribunale di Matera. Adempimenti conseguenti*";
- un posto (nell'anno 2020) di *collaboratore professionale*, a tempo pieno e indeterminato con inquadramento nella categoria B3, per effetto di deliberazione dell'Amministratore Unico n. 49 del 16.06.2020 avente ad oggetto "*Tribunale di Matera, Sezione Lavoro, R.G.n.486/2016. Autorizzazione a transazione stragiudiziale*";

Considerato tra l'altro che nel corso dell'anno 2020, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 29/2020 del 10-4-2020 e previa deliberazione di Giunta Regionale di Basilicata n. 222 del 30-3-2020, si è proceduto all'assunzione a tempo determinato del Direttore, la cui presenza all'interno dell'Azienda è obbligatoria ed infungibile ai sensi dell'articolo 17 L.R. n. 29/1996 e ss.mm.ii. e dello Statuto dell'Azienda;

Constatato che:

- allo stato, anche a seguito dell'introduzione della pensione cd. quota 100, ai sensi dell'art. 14 del D.L. n. 4/2019, nell'anno 2019 sono cessate dal servizio n. 3 unità (n. 1 unità di categoria D1, n. unità di categoria B1 e n. 1 unità di categoria C);
- per il corrente anno 2020, sono già cessate dal servizio n. 2 unità (n. 1 unità di categoria C1 e n. 1 unità di categoria D3);
- che nel 2021 si prevedono, allo stato, n. 2 cessazioni dal servizio;

Ravvisata dunque la necessità di aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale, anche al fine di dare corso al tempestivo reclutamento delle unità minime necessarie a garantire la continuità dei servizi;

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 8 luglio 2020 nella conferenza del Direttore e dei Dirigenti, alla presenza dell'Amministratore Unico (prot. n. 0005603 del 21-7-2020 e n. 0005746 del 23-7-2020), da cui risulta quanto segue:

ANNO 2020		
Numero posti	Categoria giuridica e profilo professionale	Modalità di copertura
1	Istruttore Direttivo Tecnico cat. D1- <i>tempo pieno e indeterminato</i>	Concorso pubblico
1	Collaboratore professionale amministrativo cat. B3 - <i>tempo pieno e indeterminato (dal 1° di settembre)</i>	Transazione/utilizzo graduatoria concorsuale
2	Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1 - <i>tempo pieno e indeterminato</i>	aumento a 36 ore n. 2 dipendenti part-time già a 19 ore e 48 minuti
3	Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1 - <i>tempo parziale al 55% e indeterminato</i>	Utilizzo graduatoria concorsuale
1	Istruttore Direttivo cat. D1 – <i>Comunicatore – tempo parziale al 50% e determinato</i>	Selezione pubblica
2	Istruttore Tecnico cat. C1- <i>tempo pieno e indeterminato</i>	Concorso pubblico

ANNO 2021		
Numero posti	Categoria giuridica e profilo professionale	Modalità di copertura
1	Istruttore Tecnico cat. C1- <i>tempo pieno e indeterminato</i>	Concorso pubblico o utilizzo graduatoria
1	Collaboratore professionale tecnico cat. B3 - <i>tempo pieno ed indeterminato</i>	Concorso pubblico

Richiamato il Parere n.225 /2013 - Sezione Regionale di Controllo per la Campania nel quale viene chiarito che "sia pure con riferimento al contratto part - time, l'eventuale incremento orario non può essere considerata una nuova assunzione purché non determini una trasformazione del contratto a tempo pieno (che renderebbe applicabile il disposto dell'art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244) e purché l'incremento avvenga nel rispetto dei limiti e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa di personale, incluso quello di cui all'art. 76, comma 7, d.l. 25 giugno 2008, n. 112 e s.m.i. (cfr. in termini Sez. controllo Toscana 198/2011/PAR; Sez. controllo Campania 496/2011/PAR)";

Richiamata la deliberazione 02/02/2017, n. 12 - Corte dei Conti - Sez. Controllo Abruzzo che evidenzia come "in caso di trasformazione a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo parziale, che il citato articolo 3, comma 101, legge n. 244/2007 equipara a nuova assunzione, l'incremento di spesa che l'ente locale sostiene, e sulla cui base deve verificare la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili e pari alla differenza fra la spesa sostenuta per il rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla trasformazione del rapporto a tempo pieno anche al fine di evitare comportamenti elusivi dei vigenti vincoli in materia di turn over. Trattandosi, infatti, di un limite quantitativo mai preso in considerazione prima, neanche in occasione degli incrementi di orario con cui è stata integrata la prestazione lavorativa part time, in questa fase di trasformazione del rapporto la differenza oraria fra l'originario contratto di lavoro ed il contratto a tempo pieno va ad incidere integralmente sugli spazi assunzionali dell'Ente";

Vista la nota acquisita al prot. ATER n. 0005354 del 14-7-2020, concernente la comunicazione da parte di dipendente ATER (inquadrate in categoria D1) di accettazione proroga incarico dirigenziale ex art. 110 TUEL, ai fini dell'ulteriore aspettativa senza assegni ai sensi dell'art.19 comma 6 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i;

Preso atto che con determinazione del Dirigente Ufficio Amministrativo n. 227 del 21.7.2020:

- 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 2020;
- sono stati quantificati i limiti di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato derivante dalle capacità assunzionali;
- è stato quantificato 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 2020 nell'ATER di Matera non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Tenuto conto che questa Azienda:

- ha approvato il piano della Performance 2020/2022, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 52 del 23-6-2020;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2020/2022, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 60/2020;
- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;

Ritenuto, pertanto, alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale, sopra illustrato ed in relazione ai margini di cui questo Ente dispone, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa e reclutamento del personale, con riferimento al triennio 2020-2022, 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 2020 – 2022, come da Allegato N.1, unito al presente documento, che si compone di:

Premessa

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 – Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 – Costo assunzioni

All. 2) - Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 – Assunzioni flessibili

Precisato che la spesa annua di € 160.079,87 (riportata nel prospetto All. 1c) rientra nel limite di € 169.991,22 (somma delle capacità assunzionali di € 81.219,81 ed € 88.771,41);

Vista la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 26 del 31-3-2020, con la quale è stato adottato il Bilancio di Previsione 2020 e pluriennale 2020-2022;

Vista la deliberazione del Consiglio Regionale di Basilicata n.133 del 9-6-2020, con cui è stato approvato il suddetto Bilancio di Previsione 2020 e pluriennale 2020-2022;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel suddetto bilancio di previsione 2020/2022, esecutivo ai sensi di legge;

Espletata l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, giusta nota prot. n. 0006095 del 4-8-2020;

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

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica e di legittimità del Direttore

Richiamati:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e s.m.i.
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;

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 2020 – 2022, come da Allegato N.1, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;
3. Di dare atto che
 - il Piano triennale 2020-2022 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 2020-2022 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 della 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;
5. Di dare atto che, per il triennio 2020/2022, 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 trasmettere copia del presente provvedimento alla Regione Basilicata, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R 14.07.2006, n. 11;
8. Di dare atto che in caso di esito positivo del controllo regionale ex art. 17 e 18 L.R. 11/2006, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, 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 (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018);

9. 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.;
10. Di dare atto che tutta la documentazione alla quale è fatto riferimento nelle premesse e nel dispositivo del presente provvedimento è depositata presso l'Unità Operativa Affari Generali e Personale che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

Il Direttore
(Ing. Donato Vito Petralla)

L'Amministratore Unico
(Avv. Lucrezia GUIDA)

La presente Deliberazione N° **_0062/2020_** del **_04/08/2020_** è stata pubblicata nell'Albo Pretorio on-line del sito web dell'ATER (www.atermatera.it) dal **_04/08/2020_** per rimanere pubblicata per giorni 15 (quindici).

Matera, 04/08/2020

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DEGLI AFFARI GENERALI