

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE

MATERA

Proponente: Unità operativa Affari Generali e Personale

L'anno duemila-ventuno il giorno due 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.0064/2021 del 06/08/2021

OGGETTO: Piano del fabbisogno di personale (PTFP) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2021-2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima

Il Responsabile P.O. Affari Generali e Personale

Dott. Massimo Cristallo _____

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

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

Il Direttore - Ing. Donato Vito Petralla:
parere di legittimità favorevole/sfavorevole _____

L'AMMINISTRATORE UNICO

VISTA la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 22/2021 del 15.3.2021, avente ad oggetto "Piano del fabbisogno di personale (PTFP) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2021-2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima";

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 11/2006 e s.m.i.: "..... 3. Gli atti sottoposti a controllo della Giunta divengono esecutivi a seguito di provvedimento favorevole, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di ricevimento, previa istruttoria da parte delle competenti strutture. Gli atti divengono altresì esecutivi se, nel predetto termine, la Giunta non si sia espressa. 4. Il termine dei 30 giorni è interrotto, per una sola volta, se prima della sua scadenza, la Giunta chieda chiarimenti o elementi integrativi di giudizio all'ente deliberante. 5. Gli atti per i quali siano stati richiesti chiarimenti o elementi integrativi di giudizio, si intendono decaduti, ove non sia fatta pervenire risposta alle strutture di cui al comma 1 entro 60 giorni dalla data di ricevimento della relativa richiesta...";

CONSIDERATO che:

- l'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione della Regione Basilicata, giusta nota acquisita al prot. ATER n. 2021-0003419 del 9-4-2021, ha richiesto, tra le altre cose, il parere del Collegio dei revisori "in relazione alla sostenibilità finanziaria della spesa" prevista dal Piano di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 22/2021 del 15.3.2021;
- in data 30.6.2021 è pervenuto a questa Azienda, tra gli altri, il verbale del collegio n. 5/2021 del 21-4-2021 (acquisito al prot. ATER n. 0006212 del 30-6-2021), riportante il parere sulla richiamata deliberazione n. 22/2021;

DATO ATTO che in considerazione del decorso dei termini di cui all'art. 18 della L.R. n. 11/2006, occorre "confermare" il piano (Allegato N.1) di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 22/2021 del 15.3.2021, approvandolo nuovamente;

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;

DATO ATTO che per l'ATER di Matera, in quanto ente strumentale della Regione Basilicata, non trova applicazione l'art. 33 del D.L. n. 34/2019;

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;
- a decorrere dall'anno 2019 e per il triennio 2019-2021, ai sensi dell'articolo 3, comma 5-sexies, del D.L. n. 90/2014, introdotto dall'art. 14-bis del D.L. n. 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 2021-2023, 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 2021-2023, 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. 0062/2020 del 4-8-2020, è stato approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022;

CONSTATATO altresì che:

- per l'annualità 2020 del predetto Piano è prevista l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 istruttori tecnici di Categoria C, per cui è stata già attivata la procedura di mobilità obbligatoria, nonché l'assunzione a tempo parziale al 50% e determinato di una unità di categoria D1 con il profilo di Comunicatore, la cui procedura concorsuale è in fase di svolgimento;
- successivamente all'adozione del suddetto piano 2020/2022, sono intervenute ulteriori cessazioni dal servizio, di seguito riportate:
 - n. 1 dipendente di categoria D1 a tempo parziale al 55%, con decorrenza 15 dicembre 2020;

- n. 1 dipendente di categoria C1 a tempo pieno, con decorrenza 1 febbraio 2021;
- alla luce degli atti già adottati da questa amministrazione, alla data di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 0022/2021, ed in considerazione dei limiti di età per il collocamento a riposo, si prevedevano le seguenti ulteriori cessazioni per l'anno 2021:
 - n. 1 dipendente di categoria C1 a tempo pieno, con decorrenza 1 maggio 2021;
 - n. 1 dipendente di categoria B3 a tempo pieno, con decorrenza 1 agosto 2021;

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 9 marzo 2021 nella conferenza del Direttore e dei Dirigenti, da cui risulta quanto segue:

ANNO 2021		
Numero posti	Categoria giuridica e profilo professionale	Modalità di copertura
2	Collaboratore professionale amministrativo B3 - tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico
1	Istruttore Amministrativo C1 - tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico
1	Istruttore Tecnico C1 – tempo parziale al 63,89% e indeterminato	Concorso pubblico

ANNO 2022		
Numero posti	Categoria giuridica e profilo professionale	Modalità di copertura
<i>Non si prevedono assunzioni</i>		

ANNO 2023		
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. 78/2021:

- 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 2021 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 2021-2023, 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 2021-2023, come da Allegato N.1, unito al presente documento, che si compone di:

Premessa

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 – Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 – Costo assunzioni

All. 2)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 – Assunzioni flessibili

ACCERTATO che la spesa prevista nel suddetto PTFP per il triennio 2021-2023 rispetta i limiti di spesa previsti dalla normativa di riferimento;

DATO ATTO che il piano del fabbisogno di personale (PTFP) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2020-2022, di cui alla deliberazione n. 0062/2020 del 4-8-2020, non è stato interamente attuato;

DATO ATTO che il Bilancio di Previsione 2021, adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 31 del 30 marzo 2021, è stato approvato dalla Regione Basilicata con deliberazione del Consiglio Regionale n. 265 del 18.5.2021;

VISTO il parere favorevole del Collegio dei revisori sul piano del fabbisogno di personale (PTFP) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2021-2023 di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 0022/2021 del 15.3.2021, giusta verbale del medesimo collegio n. 5/2021;

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

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

VISTO il parere di legittimità del Direttore;

DELIBERA

1. Di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di confermare, approvandola, 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 2021-2023, come da Allegato N.1 di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 0022/2021 del 15.3.2021, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;
3. Di dare atto che
 - il Piano triennale 2021-2023 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 2021-2023 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 2021/2023 e del Piano delle Azioni Positive 2021/2023;
5. Di dare atto che, per il triennio 2021/2023, 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 restano ferme le previsioni di reclutamento del personale, relativamente all'annualità 2020, di cui al piano del fabbisogno di personale (PTFP) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2020-2022, approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 0062/2020 del 4-8-2020, per le quali si procederà alla completa attuazione;
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 2021-2023, 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 il Responsabile del procedimento è il Dirigente dell'Unità operativa Affari Generali e Personale, Ing. Pasquale Lionetti;
13. 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 sottoscritto Responsabile del procedimento dichiara, in relazione al presente provvedimento, l'insussistenza di conflitto di interesse allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6bis della L. n. 241/90 e delle misure M06 del Piano Triennale della prevenzione della corruzione dell'ATER di Matera.

Ing. Pasquale Lionetti _____

Il Direttore
(Ing. Donato Vito Petralla)

L'Amministratore Unico
(Avv. Lucrezia GUIDA)

La presente deliberazione n° 0064/2021 del 06/08/2021 è stata pubblicata nell'Albo Pretorio on-line del sito web dell'ATER (www.atermatera.it) dal 06/08/2021 per rimanere pubblicata per giorni 15 (quindici).

Matera, 06/08/2021

IL RESPONSABILE DEGLI AFFARI GENERALI