



AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI POTENZA

ALLEGATO "A"

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

1. PREMESSA	2
1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI	2
1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE	3
1.2.1 Il principio di contenimento della spesa	3
1.2.2 La spesa di personale: le componenti	3
1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"	4
1.2.4 Facoltà assunzionali	4
1.3 PROGRESSIONI DI CARRIERA	5
2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'INCARICO	5
2.1 L'ORGANIZZAZIONE	5
2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	5
2.3 LA DOTAZIONE ORGANICA	6
2.4 STATO DI ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022	7
2.5 CATEGORIE PROTETTE	7
2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITA' CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE	7
2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE	8
3. IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2022	11
3.1 I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI	12
4. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2022-2024	12
4.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2022-2024	13
4.1.1 Acquisizione di personale a tempo indeterminato	13
4.1.2 Anno 2023/2024 – Acquisizione di personale a tempo indeterminato	14
4.2 LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE	14
4.3 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2022-2024 DI PERSONALE DELLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999	14
TABELLA DI SINTESI	16

1. PREMESSA

Il “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” è lo strumento attraverso il quale l’organo di vertice dell’Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Le Pubbliche Amministrazioni, ormai da oltre un decennio, sono sottoposte a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli organi politici di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l’autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell’età media del personale.

In tale contesto di criticità ormai strutturale, si inserisce il presente “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024”.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all’adozione del piano triennale dei fabbisogni “ <i>non possono assumere nuovo personale</i> ” (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001*).	art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; art. 6 D.Lgs. n. 165/2001; art. 1, comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “ <i>non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere</i> ” (art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001).	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/201; Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette.	art. 48 D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “ <i>di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati</i> ”	art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009

* Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l’art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.

1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

ATER Potenza è chiamato al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti dell'articolo unico della legge n. 296/2006 e s.m.i.

I vincoli normativi, unitamente a quelli introdotti successivamente dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascuna amministrazione.

L'art. 1, comma 557 citato, impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

*“557. 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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: ... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto delle previsioni di cui al comma 557.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”.*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n.13) ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- incentivi per la progettazione;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L. n.52/2021.

1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

1.2.4 Facoltà assunzionali

ATER Potenza potrà procedere ad effettuare, nel triennio 2022/2023/2024, assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti di seguito indicati:

	2022	2023	2024
	100% spesa cessati 2021 + resti quinquennio 2017-2021	100% spesa cessati 2021 e 2022 + resti quinquennio 2018-2022	100% spesa cessati 2023 + resti quinquennio 2019-2023
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, art. 3, c. 5-sexies, D.L. n. 90/2014		

Occorre precisare che la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti si è espressa, su deferimento alla stessa da parte della Sezione Regionale della Puglia con la delibera n. 17/2019, sulla possibilità di un unico budget per le cessazioni di personale dirigenziale e personale non dirigenziale.

Resta fermo che le eventuali assunzioni tramite mobilità volontaria devono essere effettuate nel limite massimo della spesa di personale individuata nella media 2011/2013 e che le stesse non erodono turn over.

1.3 PROGRESSIONI DI CARRIERA ex art. 22 del DL75/2017 (come modificato dal DL162/2019 convertito con modificazioni dalla L8/2020, cd “Decreto Milleproroghe”)

L’art. 1, comma 1-ter, del Decreto Milleproroghe ha modificato l’art. 22, comma 15, del D.L. n. 75/2017 e ha pertanto esteso al triennio 2020-2022 (in precedenza il triennio di riferimento era 2018-2020) la possibilità, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno.

Il Decreto Milleproroghe ha inoltre esteso la percentuale dei posti disponibili per tali procedure selettive riservate che, per il triennio 2020-2022, non può superare il trenta per cento (in precedenza il limite era pari al venti per cento) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

2. STATO DELL’ORGANIZZAZIONE E DELL’ORGANICO

2.1 L’ORGANIZZAZIONE

Con delibera dell’Amministratore Unico p.t. n. 15 del 28.02.2017, parzialmente modificata con successiva delibera dell’Amministratore Unico p.t. n. 23, adottata in data 01/04/2020, è stato rimodulato l’assetto organizzativo dell’Azienda, in virtù della quale si è stabilito di:

- di individuare le seguenti “Aree Strategiche” “Area Promozione e Coordinamento”; “Area Amministrativa Gestionale”, “Area Tecnica”;
- di ridurre le Unità di Direzione da quattro a due;
- di individuare, all’interno delle Aree Strategiche, le seguenti strutture di preposizione dirigenziale: a) Unità di Direzione “Promozione e Coordinamento, Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri”; b) Unità di Direzione “Gestione Patrimonio e Risorse”;
- di istituire le seguenti aree di Posizione Organizzativa:
 - Affari generali e contrattualistica;
 - Gestione immobiliare;
 - Gestione bilancio e personale;
 - Manutenzione;
 - Progettazione e Interventi costruttivi;
 - Avvocatura, posta in dipendenza funzionale con l’Amministratore Unico;

2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Negli ultimi anni si sono prodotti evidenti effetti negativi sull’organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall’esterno previste dalla vigente normativa.

Il personale a tempo indeterminato, al 30.05.2022, risulta assestato a quota n. 40 (38 dipendenti + 2 dirigenti).

Come rappresentato nella tabella, nel periodo 2007-2019 si è registrato un progressivo e costante calo nella consistenza di personale. In particolare, a fronte di n. 32 cessazioni intervenute, sono state assunte n. 9 unità, con una significativa riduzione del personale in servizio.

CATEGORIA	PROFILO PROF.LE	CESSAZIONI PER ANNUALITA'												
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dirigente	Dirigente	1		1							1			

D3	Funzionario Tecnico	2			2		1		1					
	Funzionario Amm.vo	2		1									1	
D1	Istr. Dir. Amm.vo	1			1		1	2	1	1	1	1	2	
	Istr. Dir. Tecnico		1											
	Istr. Dir. Contabile													
C	Istruttore Amm.vo		1	1		2	1							
B3	Collaboratore Prof.le													
	Collaboratore Amm.vo													
B1	Esecutore Amm.vo/Tecnico	1								1				
TOTALE		7	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1

Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che l'organico dirigenziale ha registrato, dal 2007 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio, passati da 5 ai due alla data odierna.

Nel biennio 2020-2021, come si rileva dalla sottostante tabella, si sono registrate ulteriori 5 cessazioni dal servizio.

CATEGORIA	PROFILO PROF.LE	CESSAZIONI PER ANNUALITA'	
		2020	2021
D3	Funzionario Tecnico		1
D1	Istr. Dir. Amm.vo	3	
	Istr. Dir. Contabile		1
TOTALE		3	2

Tuttavia, per effetto di un pur minimo allentamento dei vincoli assunzionali ed in esecuzione del precedente piano dei fabbisogni di personale, adottato con delibera dell'Amministratore Unico n. 50 del 20.11.2020 ed approvato con D.G.R. n. 923 del 22.12.2020, nello stesso biennio é stato possibile procedere all'assunzione complessiva di n. 5 unità (n. 3 Istruttori Direttivi Amministrativi; n. 1 Istruttore Direttivo Contabile; n. 1 Istruttore Amministrativo con part-time al 50%).

2.3 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Azienda, adottata con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 33 del 05.06.2018 ed approvata dalla Giunta Regionale di Basilicata con delibera n. 597 del 03.07.2018, presenta la seguente situazione:

CATEGORIA	DOTAZIONE ATTUALE	IN SERVIZIO AL 30.05.2022
DIR	4	2
D3	8	5
D1	32	23
C	10	8
B3	4	2
B1	2	0
A	0	0
Totale	60	40

Si rileva che l'art. 25, comma 4, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha abrogato il vincolo di indisponibilità per i posti di qualifica dirigenziale precedentemente introdotto dall'art. 1, comma 219, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

2.4 STATO DI ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

In attuazione della programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022, si sono già concluse le procedure di reclutamento, con contratto a tempo indeterminato, delle seguenti figure:

ANNO	CAT. GIURIDICA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE	UNITA' DI DIREZIONE DI ASSEGNAZIONE
2020	D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001	Gestione Patrimonio e Risorse
2021	D1	2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno		
	D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Tempo Pieno		
	D1	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo parziale (50%)		

Nell'annualità 2021 si è operata, relativamente ad una unità con profilo professionale di "Geometra", la trasformazione del regime orario da part-time a full-time.

Nella stessa annualità era stata assunta una unità in categoria giuridica C, con part-time al 50%. Tuttavia, dopo qualche mese, la dipendente ha rassegnato le proprie dimissioni per essere stata assunta, a tempo pieno, presso altra amministrazione.

2.5 CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2022 (cfr. ricevuta del 18/05/2022, protocollo sistema 00002947), predisposto dall'Azienda ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista.

2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITA' CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano approvato il programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
2. abbiano rispettato la riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
3. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, commi 1 e 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
4. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).

In relazione ai suddetti vincoli, con riferimento al precedente punto 1), l'ATER di Potenza approva il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 con il provvedimento del quale il presente documento costituisce allegato.

Con specifico riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre

2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari ad € 2.806.368,36.

	2011	2012	2013
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	€ 2.900.434,29	€ 2.894.277,18	€ 2.624.393,60
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013	€ 2.806.368,36		

Si precisa che la spesa del personale relativa all'anno 2021, da preconsuntivo, risulta essere pari ad € 2.260.000,00, mentre quella prevista in bilancio per l'anno 2022, comprese le assunzioni a valore pieno, ammonterà ad € 2.726.000,00.

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da 3) e 4):

- dalla ricognizione annuale, di cui alla delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 24 del 02.05.2022, non risultano eccedenze di personale;
- l'ATER di Potenza ha approvato, con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 23 del 02 maggio 2022, il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, previa acquisizione del parere positivo della Consigliera Regionale di Parità in data 27.04.2022, giusta nota acquisita al protocollo generale n. 5354/2022 del 28.04.2022

Con riferimento, infine, al precedente punto 5), l'Azienda, con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 19 del 04.04.2022, ha approvato il Piano Triennale della Performance 2022/2024.

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati:

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2016	60% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L. 208/2015
	80% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, dl 90/2014
2017	25% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L. 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	80% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2018	25% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L. 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2019	100% spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100% spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% spesa cessazioni anno 2020 (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2022	100% spesa cessazioni anno 2021 (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014

Per gli anni 2017 e 2018 sono mantenuti distinti i budget assunzionali del personale dirigenziale e non dirigenziale, in quanto la Legge di Stabilità 2016 aveva introdotto, per il triennio 2016-2018, percentuali di turn-over differenziate per le due diverse categorie di personale.

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo:

- dal disposto dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 ("Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over");
- dal disposto 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 e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente").

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'ATER di Potenza per assunzioni da realizzare nel triennio 2022-2024:

CESSAZIONI ANNO 2016	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2016)
ANNUALITA' 2017	D1	1	T.P.	€ 31.352	25	€ 7.837,91
	DIR	1	T.P.	€ 47.602	80	€ 38.081,60
Totale complessivo		2				€ 45.919,51

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2022

CESSAZIONI ANNO 2017	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2017)
ANNUALITA' 2018	D1	1	T.P.	€ 31.352	25	€ 7.837,91
Totale complessivo		1				€ 7.837,91

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2023

CESSAZIONI ANNO 2018	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2018)
ANNUALITA' 2019	D1	1	T.P.	€ 31.352	100	€ 31.351,62
	D1	1	T.P.	€ 32.946	100	€ 32.946,17
Totale complessivo		2				€ 64.297,79

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2024

CESSAZIONI ANNO 2019	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2019)
ANNUALITA' 2020	D3	1	T.P.	€ 37.870	100	€ 37.870,23
Totale compl.		1				€ 37.870,23

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2025

CESSAZIONI ANNO 2020	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2020)
ANNUALITA' 2021	D1	3	T.P.	€ 33.145,71	100	€ 99.437,14
Totale complessivo		3				€ 99.437,14

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2026

CESSAZIONI ANNO 2021	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2021)
ANNUALITA' 2022	D3	1	T.P.	€ 38.099	100	€ 38.099,66
	D1	1	T.P.	€ 33.145	100	€ 33.145,71
Totale complessivo		2				€ 71.245,37

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2027

3. IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2022

Sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno 2021, nonché dei resti delle quote relative alle cessazioni intervenute negli anni 2016-2020, è stato calcolato il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale nell'anno 2022 e che, come si evince dalle tabelle di seguito riportate, risulta pari ad € 220.634,48.

PIANIFICAZIONE 2020-2022	PLAFOND ASSUNZIONALE MATURATO	PLAFOND ASSUNZIONALE DISPONIBILE	PLAFOND ASSUNZIONALE UTILIZZATO
TOTALE BUDGET ANNO 2015 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2014)	41.125,39	41.125,39	
TOTALE BUDGET ANNO 2016 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE E DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2015)	14.247,83	55.373,22	
TOTALE BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2016)	45.919,51	101.292,73	
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)	7.837,91	109.130,63	13.833,35 ASSUNZIONE DI N. 1 CAT. C PART TIME AL 48%
TOTALE BUDGET ANNO 2019 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2018)	64.297,79	173.428,42	32.846,17 ASSUNZIONE DI N. 1 CAT. D1 FULL TIME (PROCEDURA CONCLUSA ANNO 2020)
TOTALE BUDGET ANNO 2020 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2019)	37.870,23	211.298,65	
BUDGET TOTALE		211.298,65	
		BUDGET UTILIZZATO	46.679,52

PIANIFICAZIONE 2022-2024	PLAFOND ASSUNZIONALE MATURATO	PLAFOND ASSUNZIONALE DISPONIBILE	PLAFOND ASSUNZIONALE UTILIZZATO
TOTALE BUDGET DA PTFP 2020/2022	211.298,65	211.298,65	
TOTALE BUDGET UTILIZZATO ANTE 2020			46.679,52
BUDGET UTILIZZATO ANNO 2021			15.230,02 (ASSUNZIONE DI N. 1 CAT. C PART TIME AL 50%) 99.437,14 (ASSUNZIONE DI N. 3 CAT. D1 FULL TIME)
TOTALE BUDGET UTILIZZATO			161.346,68
ANNO 2022		49.951,97	
TOTALE BUDGET ANNO 2021 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2020)	99.437,14	149.389,11	
TOTALE BUDGET ANNO 2022 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2021)	71.245,37	220.634,48	

BUDGET TOTALE DISPONIBILE ANNO 2022	220.634,48
--	-------------------

3.1 I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI

Per ciascuna figura professionale, la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni, è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Calcolata sulla base del CCNL CFL 21/05/2018)
B1	27.087,57
B3	28.537,60
C	30.460,04
D1	33.145,71
D3	38.099,66
Dirigenti	62.356,77

4. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con il precedente provvedimento di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Si precisa che presso l'ATER di Potenza non vi sono attualmente graduatorie vigenti che potrebbero consentire la copertura di posti attraverso il loro scorrimento.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede che le assunzioni dall'esterno, possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

L'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede infatti che *"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, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 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 del 2001"*.

Si evidenzia altresì che i settori di assegnazione delle diverse posizioni di cui si dispone la copertura con la presente programmazione, potrebbero modificarsi nel caso in cui si disponesse la copertura di una o più posizioni tramite una mobilità interna. In tal caso il settore di assegnazione della risorsa prevista nella presente programmazione sarebbe quello rimasto scoperto a seguito di mobilità interna.

4.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024.

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2022-2024.

A tal proposito si sottolinea la urgente necessità di acquisire le sottoelencate professionalità in quanto:

- a) si è creata una forte criticità nel settore contabile/finanziario dell'Azienda per l'intervenuta collocazione a riposo di tre unità nell'ultimo triennio (da aggiungersi ad altre tre cessazioni precedenti), solo parzialmente compensata dalla recente assunzione di una unità. Tale situazione rallenta oltremodo i processi e le attività connessi alla gestione finanziaria e del bilancio;
- b) nel settore patrimonio si registrano ulteriori carenze che non consentono assolutamente non solo il rispetto della tempistica relativa a tutte le procedure di competenza (gestione amministrativa dei contratti, controllo morosità, alienazioni, condomini, redditività del patrimonio, etc), ma che, soprattutto, generano ritardi, con conseguente fonte di responsabilità, anche rispetto agli obblighi a carico dell'Azienda. In particolare si evidenzia che tutto il personale amministrativo collocato a riposo in questi anni, pari a 20 unità, è stato parzialmente sostituito con le recenti assunzioni di n. 4 unità;
- c) l'attività di supporto e logistica per le Unità di Direzione e, quindi, lo svolgimento di funzioni strumentali al funzionamento dell'organizzazione (servizi esterni, fotocopiatrici, gestione parco auto, etc.) è assente, ovvero svolta direttamente dal personale in servizio.

4.1.1 - ANNO 2022 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

In relazione alle criticità di cui ai punti a), b) e c) di cui sopra si è ritenuto opportuno procedere con la previsione assunzionale di seguito riportata.

Sussistendone i presupposti ed all'interno della cornice normativa e contrattuale di riferimento, si ritiene di coprire alcuni posti vacanti utilizzando anche il sistema delle "Progressioni verticali", al fine di valorizzare e riconoscere la professionalità del personale attualmente in servizio, come peraltro già previsto nella precedente programmazione 2020-2022.

Per l'anno 2022 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT.	N.	PROFILO PROF.LE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO BDG 2022
D1	1	Istruttore direttivo contabile	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	33.145,71
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	33.145,71
C1	1	Istruttore amministrativo	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	30.460,04
C1	2	Ragioniere	Part time al 50%	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	30.460,04
D1	1	Istruttore direttivo tecnico	Full time	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	33.145,71
C1	1	Ragioniere	Full time	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	30.460,04
B3	1	Collaboratore Amministrativo	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	28.537,60
TOTALE BDG UTILIZZATO					219.354,86
BADGET DISPONIBILE					220.634,48
RESTI ASSUNZIONALI DISPONIBILI					1.279,62

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato

4.1.2- ANNO 2023/2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per la pianificazione relativa al biennio 2023-2024, si rimanda a successivo provvedimento di integrazione del presente Piano.

4.2 LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-20242 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'ATER di Potenza, come si evince dai precedenti prospetti.

4.3 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2022-2024 DI PERSONALE DELLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999.

Nel 2022 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa.

Per il biennio successivo occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale e sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

TABELLA DI SINTESI

Azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato

ANNO	N.	REGIME ORARIO	CAT. GIUR.	PROFILO	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO		
						2022	2023	2024
2022	1	Tempo Pieno	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 33.145,71	€ 0	€ 0
	1	Tempo Pieno	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 33.145,71	€ 0	€ 0
	1	Tempo Pieno	C1	ISTRUTTORE AMM.VO	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 30.460,04	€ 0	€ 0
	2	Part time al 50%	C1	RAGIONIERE	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 30.460,04	€ 0	€ 0
	1	Tempo Pieno	B3	COLLAB.RE AMM.VO	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 28.537,60	€ 0	€ 0
	1	Tempo Pieno	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	€ 33.145,71	€ 0	€ 0
	1	Tempo Pieno	C1	RAGIONIERE	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	€ 30.460,04	€ 0	€ 0
	8	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO					€ 219.354,86	
	BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE					€ 220.634,48		
	RESTI UTILIZZABILI					€ 1.279,62		

Il Dirigente
Avv. Vincenzo Pignatelli



Il Direttore
Ing. Pierluigi Arcieri