



STRUTTURA PROPONENTE:  
U.D.: “GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

DELIBERA N. 50/2025

OGGETTO:	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026. SEZIONE III - SOTTOSEZIONE “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE”. AGGIORNAMENTO 2025-2027.
----------	---

L'anno duemilaventicinque, il giorno 24 (ventiquattro) del mese di luglio, nella sede dell'A.T.E.R.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Geom. Nicola Pietro SALVIA, nominato con decreto della Presidenza del Consiglio Regionale di Basilicata n. 15 del 22/12/2024, assistito dal Direttore dell'Azienda ing. Pierluigi Arcieri

## DATO ATTO

- che, con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 99 del 22.12.2022, veniva approvato il vigente Regolamento di Organizzazione e di funzionamento delle strutture in cui è articolata ATER Potenza;
- che, con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 100 del 22.12.2022, veniva approvato il Nuovo Modello Organizzativo dell'Azienda;
- che l'Azienda ha individuato la struttura organizzativa e i meccanismi operativi più adeguati al perseguimento degli obiettivi del soddisfacimento degli interessi degli utenti;
- che, in relazione alla narrativa che precede, la programmazione del fabbisogno del personale definisce il quadro generale delle esigenze organizzative dell'Azienda ed illustra le linee guida degli interventi e delle iniziative rivolte ad incrementare la disponibilità di risorse umane, nonché ad incentivare lo sviluppo e la valorizzazione di quelle già presenti, in coerenza con gli obiettivi previsti in sede di programmazione strategica;

VISTO l'art. 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6, del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017, il quale testualmente recita:

*“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....., 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.”;*

RICHIAMATE le seguenti disposizioni legislative:

- ♦ gli artt. 2 e 5 del D. Lgs. n. 165/2001 i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- ♦ l'art. 4 del sopra citato D. Lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- ♦ l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 il quale dispone che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- ♦ l'art. 17, comma 1 - lettera d-bis) - del D. Lgs. n. 165/2001 il quale testualmente recita che i dirigenti *“Concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei*

*compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ...”*

- ♦ l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;*
- ♦ l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce: *“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*
- ♦ l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

VISTO l'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 il quale testualmente recita:

*“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale....”;*

VISTO il decreto in data 22.07.2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 - con il quale sono state definite le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;*

OSSERVATO

- che, secondo la novella 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, avendo 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;
- che 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 *“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 prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della *“spesa potenziale massima sostenibile”;*
- che, 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, che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

PRESO ATTO dell'ulteriore quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, e in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) ove è testualmente sancito che *“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”;*

- l'art. 1, comma 557-bis , della stessa 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, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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, come introdotto dal D.L. n. 90/2014, il quale dispone che *“ 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. 14-bis, comma 1, lett. a), del D.L. n. 4/2019 il quale, modificando l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, ha previsto che, per il triennio 2019-2021 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 (cf. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

#### DATO ATTO

- che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 17/SEZAUT/2019, ha chiarito che *"i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a), del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni";*
- che, per l'effetto di quanto sopra esposto, già dall'anno 2019, gli spazi assunzionali derivanti dalle cessazioni di personale devono essere considerati unitariamente finalizzati alle assunzioni sia di personale dirigente sia di personale non dirigente. Di conseguenza, nell'ambito della programmazione del personale gli enti devono definire il proprio fabbisogno, nel rispetto dei vincoli e degli equilibri di bilancio nonché della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;
- che la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- che 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;

VISTA la delibera n. 17, adottata dall'amministratore Unico p.t. in data 26.03.2024, avente ad oggetto: **“PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 (PIAO). AGGIORNAMENTO 2024–2026”;**

ATTESO

- che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione si compone, tra le altre, della Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano” comprensiva delle Sottosezioni “Organizzazione del lavoro agile”, “Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026”, “Formazione del personale” e “Piano delle Azioni positive”;
- che l’Unità di Direzione “Gestione Patrimonio e Risorse” ha ritenuto necessario aggiornare il PTFP 2023-2025 in relazione alle numerose cessazioni di personale registrate fino a tutto il mese di dicembre 2024, al fine di ricalcolare le capacità assunzionali disponibili nelle annualità di riferimento;

CONSIDERATO che l’ATER di Potenza ha la necessità di ricoprire vacanze in organico per lo svolgimento di funzioni ordinarie ed istituzionali;

RITENUTO necessario, pertanto, porre in essere ogni iniziativa idonea a garantire la corretta osservanza della disciplina vincolistica in materia di spesa del personale, al fine di evitare che le assunzioni da programmare producano un incremento di spesa;

ATTESO che la programmazione triennale delle assunzioni rappresenta l’atto prodromico per qualsiasi forma di reclutamento, compresa l’assunzione obbligatoria dei lavoratori diversamente abili – Corte dei Conti, Sez. Reg. Basilicata, parere n. 21/2011;

VERIFICATO che i presupposti previsti dalle normative vigenti sopra ricordate risultano rispettati e, pertanto, può provvedersi ad una programmazione delle assunzioni per il triennio 2025-2027, salvo adeguamenti da disporre con successivi atti;

RICHIAMATA la propria delibera n. 30 del 22.05.2025, in atti di ufficio, dalla quale si evince, nelle risultanze della ricognitoria all’uopo effettuata, la insussistenza nell’Azienda di eccedenze di personale;

ATTESO

- che, in relazione alle cessazioni dal servizio medio-tempore intervenute, si registrano una serie di criticità per il normale assolvimento delle funzioni istituzionali che si ripercuotono sulla capacità erogativa dei servizi all’utenza;
- che, in particolare, si registra una significativa carenza di profili professionali amministrativi;

DATO ATTO che l’elaborazione del piano triennale dei fabbisogni 2025-2027 è avvenuto nel rispetto di alcuni basilari elementi quali:

- ◆ verifica puntuale delle dimissioni di personale già avvenute, di quelle programmate, nonché di quelli ulteriori e possibili cessazioni future dal servizio nel triennio, tenendo conto dei limiti di età e dell’anzianità maturata;
- ◆ attenzione particolare alle necessità di migliorare e potenziare l’attività di staff, ma soprattutto quella erogativa di servizi all’utenza;

VISTO l’art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone che, prima di poter avviare le procedure di assunzione di personale, le amministrazioni pubbliche, sono tenute a dare comunicazione, ai soggetti di cui all’art. 34 dello stesso decreto, dell’area, del livello e della sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;

VISTO l’articolo 50 del vigente “Regolamento di Organizzazione” dell’ATER, adottato con delibera dell’Amministratore Unico p.t. n. 994 del 22.12.2022 il quale testualmente così recita:

*“1. Le determinazioni relative all’avvio delle procedure selettive di cui all’articolo precedente sono adottate dall’Azienda sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale di cui alla legge 27 dicembre 1997, n. 449.*

*2. Il programma triennale definisce, in conformità ai programmi e agli obiettivi da attuare e alle politiche di gestione dei servizi adottate, le risorse economiche da destinare alla gestione, all’acquisizione, allo sviluppo ed alla formazione del personale e la loro ripartizione tra i dirigenti delle Unità di Direzione.*

*3. Il piano triennale delle acquisizioni e dello sviluppo di professionalità di cui al comma precedente deve essere comunicato alle OO.SS., secondo le modalità previste dal vigente C.C.N.L. del comparto “Funzioni Locali”;*

VISTA la nota della Regione Basilicata - Dipartimento Presidenza della Giunta - n. 202807/11AG del 21.12.2017, con la quale è chiaramente precisato che “la normativa di riferimento per il contenimento della spesa del personale e la programmazione dei fabbisogni resta, anche per le ATER in quanto enti strumentali della Regione, quella di cui all’art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e successive modificazio-

ni”;

RICHIAMATA la propria nota n. 0007352 del 03.07.2025 con la quale sono state impartite precise direttive in materia di utilizzo dell’istituto delle cosiddette “Progressioni Verticali”, sia ordinarie che in deroga;

DATO ATTO, in particolare, che con la suindicata nota è stato disposto anche per il trattenimento in servizio, ai sensi dell’art. 1, comma 165, della Legge n. 207/2024, per la durata di dodici mesi, della dipendente responsabile dell’Avvocatura dell’Ente, per le motivazioni ivi espressamente riportate e testualmente riprodotte nel documento allegato al presente atto;

ATTESO

- che il documento relativo al Piano di fabbisogno di personale PTFP 2025-2027, è stato inviato per la dovuta informativa sindacale in data 03.07.2025, con nota prot.n.7353, ed è stato oggetto di confronto con le parti sindacali nella riunione del 09.07.2025;
- che il documento del PTFP 2025-2027 è stato inviato, per il prescritto parere preventivo, al Collegio dei Revisori dei Conti dell’ATER di Potenza, con nota del 11.07.2025, prot. n. 7619;
- che il Collegio dei Revisori, con nota acquisita al protocollo generale n. 7773 del 17.07.2025, ha richiesto una integrazione documentale, ai fini del rilascio del richiesto parere;
- che l’ATER di Potenza, con nota del 22.07.2025 - prot. n. 7892 - ha provveduto a dare riscontro alla richiesta pervenuta;
- che il Collegio dei Revisori, con nota prot. n. 7896 del 23.07.2025, ha trasmesso il Verbale n. 4/2025 con il quale è stato espresso “...*parere favorevole con riserva, subordinando ogni valutazione definitiva alla formale approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 e all’integrazione dei documenti predisposti con le indicazioni e prescrizioni riportate nel presente parere, da recepirsi a garanzia della coerenza normativa e della sostenibilità finanziaria della programmazione proposta*”;

PRECISATO

- che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- che, in ogni caso, si procederà ad effettuare le assunzioni previa puntuale verifica del rispetto dei vincoli finanziari in materia di riduzione e contenimento della spesa del personale;

DATO ATTO, inoltre, che l’adozione del presente atto costituisce adempimento di obblighi imposti dalla normativa statale;

DATO ATTO, altresì, della insussistenza di cause di conflitto di interessi, anche potenziale, del sottoscritto Dirigente rispetto all’adozione del presente atto, ai sensi dell’art. 6-bis della legge n. 241/90 e dell’art. 6 del D.P.R. n. 62/2013;

VISTA la delibera dell’Amministratore Unico p.t. n. 100 del 22.12.2022 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell’Azienda e sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali;

VISTO il Decreto Legislativo n. 165/01;

VISTA la Legge Regionale n. 12/96;

VISTA la Legge Regionale n. 29/96;

VISTA l’attestazione del Responsabile del Procedimento sulla correttezza, per i profili di propria competenza, degli atti propedeutici alla sujestesa proposta di determinazione;

RITENUTA la regolarità tecnico-amministrativa della proposta di cui alla presente determinazione;

RITENUTA la legittimità del presente provvedimento;

D E L I B E R A

1. di considerare la premessa in narrativa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di adottare, ai sensi dell’art. 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato con Legge 24 febbraio 2023, n. 14 -art. 11-bis - , il do-

cumento della Sezione “Organizzazione e Capitale Umano “del PIAO 2024-2026, aggiornamento della Sottosezione “Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027”, come da allegato “A”;

3. di confermare che il PTFP 2025-2027 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle vigenti norme in materia di reclutamento del personale;
4. di attestare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
5. di precisare, altresì, che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati vincitori potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
5. di dare atto che il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad € 2.806.368,36;
6. di dare atto che la suddetta programmazione è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
7. di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, si è preventivamente acquisito il parere del Collegio dei Revisori – reso nei limiti di cui in narrativa - previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, (verbale n. 4 del 23.07.2025) il quale viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
8. di subordinare l'efficacia del presente provvedimento alla formale approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 da parte della Regione Basilicata;
9. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Regione Basilicata, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R 14.07.2006, n. 11, ai fini dell'esercizio del controllo di legittimità;
10. di trasmettere, nell'ambito dei corretti rapporti di collaborazione, il presente atto alle OO.SS. e alla R.S.U. aziendale;
11. di pubblicare la presente deliberazione nella apposita sezione di Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente;
12. di dare mandato di provvedere alla trasmissione del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del D.L. n.80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

La presente deliberazione, costituita da n. 8 facciate, oltre l'allegato, sarà pubblicata all'Albo on-line dell'Azienda per rimanervi consultabile per 15 giorni e si provvederà alla sua catalogazione e conservazione.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA

(ing. Pierluigi ARCIERI)

F.to Pierluigi ARCIERI

L'AMMINISTRATORE UNICO

(geom. Nicola Pietro SALVIA)

F.to Nicola Pietro SALVIA

STRUTTURA PROPONENTE:  
U.D.: "GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA N.. 50/2025

OGGETTO:	PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026. SEZIONE III - SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE". AGGIORNAMENTO 2025-2027.
----------	---

L'ESTENSORE DELL'ATTO (avv. Vincenzo PIGNATELLI)

F.to Vincenzo PIGNATELLI

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il sottoscritto attesta l'avvenuta istruttoria degli atti necessari e di averli adeguatamente valutati ai fini della proposta della presente determinazione e che, ai sensi dell'art.6-bis della legge n. 241/90, come introdotto dalla legge n. 190/2012, in merito al relativo procedimento non sussistono elementi, situazioni e circostanze per conflitto di interessi tali da giustificare e necessitare l'astensione dal procedimento.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

F.to Vincenzo PIGNATELLI

PARERI DI REGOLARITA' AI SENSI DEL REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA' E DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnico-amministrativa del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE  
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)  
F.to Vincenzo PIGNATELLI

24.07.2025

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE:  
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

IL DIRIGENTE  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)  
F.to Vincenzo PIGNATELLI

24.07.2025

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità del presente atto:

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA  
(ing. Pierluigi ARCIERI)  
F.to Pierluigi ARCIERI

24.07.2025