

**PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**SEZIONE III  
SOTTOSEZIONI 3.3-3.8  
*(Piano triennale dei fabbisogni di  
personale)*  
**(AGGIORNAMENTO 2025-2027)****

*Adottato con delibera  
dell'Amministratore Unico p.t. n. 17 del 26 marzo 2024*  
\*\*\*\*\*

*Aggiornato con delibera  
dell'Amministratore Unico p.t. n. \_\_\_ del \*\* \_\_\_ 2025*

-.

**PIANO TRIENNALE**  
**DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027**

## INDICE

<b>SEZIONE III – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>		
<b>3.3</b>	<b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	4
3.3.1	Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	4
3.3.2	Capacità assunzionali e spese del personale	5
3.3.2.1	Principio di contenimento della spesa	5
3.3.2.2	La spesa di personale: le componenti	5
3.3.2.3	Il superamento della dotazione organica	6
3.3.2.4	Facoltà assunzionali	6
3.3.2.5	La progressione tra le aree ex art.52 del D.Lgs 165/2001 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021). Progressioni ordinarie. Progressioni tra le aree ex art.15.	6
3.3.2.6	La progressione tra le aree ex art.13, commi 6 e 8, del C.C.N.L. Comparto "Funzioni Locali" del 16.11.2022	7
3.3.2.7	Trattenimento in servizio fino a 70 anni. Art. 1, comma 165, legge n. 207/2024	7
<b>3.4</b>	<b>STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO</b>	7
3.4.1	L'organizzazione	7
3.4.2	Il personale a tempo indeterminato	7
3.4.3	La dotazione organica	9
3.4.4	Stato di attuazione della programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022-2023/2025	9
3.4.5	Categorie protette	10
3.4.6	I parametri di virtuosità che incidono sul piano occupazionale	10
<b>3.5</b>	<b>L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE</b>	11
3.5.1	Il budget assunzionale dell'anno 2024	13
3.5.2	I criteri di calcolo degli oneri assunzionali	14
<b>3.6</b>	<b>LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2024-2025</b>	14
3.6.1	Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027	15
3.6.1.1	Progressioni verticali	16
3.6.1.1.a	Progressioni verticali ordinarie	16
3.6.1.1.b	Progressioni verticali in deroga	17
3.6.2	Trattenimento in servizio del personale	18
3.6.3	Anno 2026 – Acquisizione di personale a tempo indeterminato	19
<b>3.7</b>	<b>LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL BIENNIO 2024-2025 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE</b>	19
<b>3.8</b>	<b>ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2024-2026 DI PERSONALE DELLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE N.68/1999</b>	19
<b>PROSPETTI RIPILOGATIVI</b>		20

## SEZIONE III – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione è articolata in quattro sottosezioni che descrivono rispettivamente la struttura organizzativa, l'organizzazione del lavoro agile, il piano triennale dei fabbisogni e la formazione del personale dipendente.

### 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Gli aspetti relativi alla salute professionale investono principalmente la programmazione del fabbisogno di personale, in coerenza con quanto delineato nella sottosezione Performance.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ATER, pertanto, individua i fabbisogni per il triennio 2025-2027, in continuità con la programmazione per il triennio 2023-2025, approvata dalla Regione Basilicata con delibera di Giunta n. 339 del 08.06.2023 e contenuta nel PIAO 2023-2025.

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 2025-2027".

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

#### 3.3.1 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 "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001*).	art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; art. 6, commi da 1 a 4, D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021; 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, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (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 "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"	art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009

	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.

\* 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

### 3.3.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DEL PERSONALE

#### 3.3.2.1 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.

#### 3.3.2.2 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.

### 3.3.2.3 Il superamento della dotazione organica

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 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).

### 3.3.2.4 Facoltà assunzionali

ATER Potenza potrà procedere ad effettuare, nel triennio 2025/2026/2027, assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti di seguito indicati:

2025		2026		2027	
100% spesa cessati 2023 + resti quinquennio 2019-2023		100% spesa cessati 2024 + resti quinquennio 2020-2023		100% spesa cessati 2025 + resti quinquennio 2021-2024	
<b>RIFERIMENTI</b>	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.**

### 3.3.2.5 La progressione tra le aree ex art.52 del D.Lgs 165/2001 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021). Progressioni ordinarie. Progressioni tra le aree ex art.15.

Tale norma prevede che "Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

### **3.3.2.6 La progressione tra le aree ex art.13, commi 6 e 8, del C.C.N.L. Comparto "Funzioni Locali" del 16.11.2022**

Tale norma prevede che *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"*.

*"Le progressioni di cui al comma 6, ..... sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente C.C.N.L."*

### **3.3.2.7 Trattenimento in servizio fino a 70 anni. Articolo 1, comma 165, legge n. 207/2024**

Tale norma prevede che *"Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi.....Il personale individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età"*.

## **3.4 STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO**

### **3.4.1 L'organizzazione**

Con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 100 del 22.12.2022 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 individuare, all'interno delle Aree Strategiche, le seguenti strutture di preposizione dirigenziale:
  - a) Direzione;
  - b) Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse";
  - c) Unità di Direzione "Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri";
- 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;

### **3.4.2 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, alla data di predisposizione del presente atto, risulta assestato a quota n. 36 (34 dipendenti + 2 dirigenti), come da seguente prospetto:

Area	x Categoria	Dotazione organica	Personale in servizio (maggio 2025)
Dirigenti	Dirigenti	4	2
Funzionari ed Elevata Qualificazione	D3	8	4
	D1	32	17
Istruttori	C	10	11*
Operatori esperti	B3	4	2
Operatori	B1	<u>2</u>	
<b>Totale</b>		<b>60</b>	<b>36</b>

\* N. 3 unità in part-time

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 quinquennio 2020-2024, come si rileva dalla sottostante tabella, si sono registrate ulteriori 11 cessazioni dal servizio.

CATEGORIA	PROFILO PROF.LE	CESSAZIONI PER ANNUALITA'				
		2020	2021	2022	2023	2024
D3	Funzionario Tecnico/Amm.vo		1		1	
D1	Istr. Dir. Amm.vo/Tecnico	3		1	1	5
	Istr. Dir. Contabile		1			1
TOTALE		3	2	1	2	6

Tuttavia, per effetto di un pur minimo allentamento dei vincoli assunzionali ed in esecuzione degli ultimi due piani dei fabbisogni di personale, adottati rispettivamente con delibera dell'Amministratore Unico n. 50 del 20.11.2020 (approvato con D.G.R. n. 923 del 22.12.2020) e n. 38 del 23.06.2022 (approvato con D.G.R. n. 478 del 27.07.2022), nello stesso triennio è stato possibile procedere all'assunzione complessiva di n. 8 unità

(n. 3 Istruttori Direttivi Amministrativi; n. 1 Istruttore Direttivo Contabile; n. 2 Istruttori Amministrativi, di cui un in part-time; n. 2 Ragionieri, in part-time al 50%). Nel 2023 si è proceduto all'assunzione di un Collaboratore Amministrativo ed è stato utilizzato lo strumento della progressione verticale, in virtù del quale è stato ricoperto un posto nella ex Categoria C (oggi Area degli Istruttori) ed un posto nella ex Categoria D1 (oggi Area dei Funzionari).

### 3.4.3 La dotazione organica

Si evidenzia che, sulla base del testo dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica è da intendersi come la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali. **Essa non deve più essere espressa solo in termini numerici (numeri di posto), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.**

La nuova dotazione organica, così determinata, viene indicata infra.

### 3.4.4 Stato di attuazione della programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022-2023/2025

In attuazione della programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 e 2023/2025, si sono già concluse le procedure di reclutamento, con contratto a tempo indeterminato, dei seguenti profili:

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		
	C1	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo parziale (50%)		
2022	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
	D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Tempo Pieno		
	C1	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno		
2023	C1	2	RAGIONIERE	Tempo parziale (50%)	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001	Gestione Patrimonio e Risorse
2023	B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001	Direzione

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.

Nell'annualità 2023 si sono concluse le procedure per la verticalizzazione di n. 2 posti, di cui uno per il profilo di "Ragioniere" e l'altro per il profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico".

La dipendente assunta nell'anno 2021, con il profilo di "Istruttore Direttivo Contabile", nel mese di maggio 2024 ha rassegnato le proprie dimissioni per essere stata assunta, a tempo pieno, presso altra amministrazione.

### 3.4.5 *Categorie protette*

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 31 dicembre 2023 (cfr. ricevuta del 02/10/2024, protocollo sistema 00003489), predisposto dall'Azienda ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista.

### 3.4.6 *I parametri di virtuosità 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 ha approvato il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 41 del 31.05.2023 di adozione del PIAO 2023-205, integrato con il presente provvedimento.

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
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>€ 2.900.434,29</b>	<b>€ 2.894.277,18</b>	<b>€ 2.624.393,60</b>
<b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013</b>	<b>€ 2.806.368,36</b>		

Si precisa che la spesa del personale relativa all'anno 2024, da preconsuntivo, risulta essere pari ad € 2.193.327,35, mentre quella prevista in bilancio per l'anno 2025, comprese le assunzioni a valore pieno, ammonterà ad € 2.565.500,00.

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. 30 del 22.05.2025 non risultano eccedenze di personale;
- l'ATER di Potenza ha provveduto a predisporre il "Piano triennale delle azioni positive 2023-2025" ed a inviarlo all'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità della Regione Basilicata per gli adempimenti di competenza.

Con nota del 08.02.2023, acquisita al protocollo aziendale n. 1714 di pari data, il suddetto Ufficio ha reso il proprio parere positivo sul "Piano" il quale è stato inserito nella sottosezione 2.2.3 "GLI OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA DI GENERE" del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO).

Con riferimento, infine, al precedente punto 5), si da atto che l’Azienda ha provveduto ad approvare il PIAO, contenente anche la sezione “Performance”, con deliberazione dell’Amministratore Unico p.t. n. 17 del 26.03.2024.

### 3.5 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 % 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
2023	100% spesa cessazioni anno 2022 (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2024	100% spesa cessazioni anno 2023 (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").

Premesso quanto sopra ed evidenziato che: a) l'intero plafond assunzionale maturato sino a tutto il 31/12/2020, pari a complessivi € 211.298,66 è stato integralmente utilizzato per le assunzioni avvenute nel periodo 2018-2022, b) il plafond assunzionale relativo all'annualità 2021, pari ad € 99.437,14, è stato parzialmente utilizzato, per ulteriori assunzioni avvenute nell'anno 2022, per l'importo di € 62.029,49, con un conseguente residuo assunzionale di € 37.407,65, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'ATER di Potenza per assunzioni da realizzare nel triennio 2025-2027:

Residuo budget annualità 2021 - € 37.407,65

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

CESSAZIONI ANNO 2022	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' 2023	D1	1	T.P.	€ 33.145	100	€ 33.145,71
Totale complessivo		1				€ 33.145,71

\* Budget utilizzabile sino al 31/12/2028

CESSAZIONI ANNO 2023	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2023)
ANNUALITA' 2024	D1	1	T.P.	€ 34.418,95	100	€ 34.749,72
	D3	1	T.P.	€ 39.361,78	100	€ 39.740,30

	C1	1	T.P.	€ 31.717,41	100	€ 32.022,34
	B3	1	T.P.	€ 29.754,76	100	€ 30.040,91
Totale complessivo		4				€ 136.553,27

CESSAZIONI ANNO 2024	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2024)
				(Costo a data cessazione - compreso oneri)	%	
ANNUALITA' 2025	D1	1	T.P.	€ 34.418,95	100	€ 35.381,50
		1	T.P.	€ 34.418,95	100	€ 35.381,50
		1	T.P.	€ 34.418,95	100	€ 35.381,50
		1	T.P.	€ 34.418,95	100	€ 35.381,50
		1	T.P.	€ 34.418,95	100	€ 35.381,50
		1	T.P.	€ 34.418,95	100	€ 35.381,50
Totale complessivo		5				€ 212.289,00

### 3.5.1 Il budget assunzionale dell' annualità 2025

Sulla base delle cessazioni intervenute nel periodo 2022-2024, nonché dei resti delle quote relative all'annualità 2021, è stato calcolato il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale nel triennio 2025-2027 e che, come si evince dalle tabelle di seguito riportate, risulta pari ad € 410.696,14.

PIANIFICAZIONE 2024-2026	PLAFOND ASSUNZIONALE MATURATO	PLAFOND ASSUNZIONALE UTILIZZATO
	DISPONIBILE	UTILIZZATO
RESIDUO BUDGET ANNO 2021	€ 37.407,65	
TOTALE BUDGET ANNO 2022 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2021)	€ 71.245,37	
TOTALE BUDGET ANNO 2023 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2022)	€ 33.145,71	€ 44.543,36
TOTALE BUDGET ANNO 2024 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2023)	€ 136.533,27	
TOTALE BUDGET ANNO 2025 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2024)	€ 212.289,00	
<b>BUDGET TOTALE</b>	<b>€ 490.621,00</b>	<b>€ 44.543,36</b>
<b>BUDGET DISPONIBILE</b>	<b>€ 446.077,64</b>	

Si rende necessario, altresì, considerare il budget assunzionale relativo alle "Progressioni tra le aree" di cui all'art. 13, commi 6 e 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022, secondo le modalità ivi stabilite:

Art. 13 , comma 8, C.C.N.L. del 16.11.2022 - 0,55% Monte salari anno 2018*	
Monte salari 2018	€ 1.495.132,00
0,55%	€ 8.223,23
Budget utilizzato per n. 2 progressioni anno 2023	€ 4.540,63
<b>BUDGET RESIDUO UTILIZZABILE</b>	<b>€ 3.682,60</b>

\*Il monte salari è stato calcolato utilizzando le tabelle T12 e T13 del conto annuale, con esclusione della dirigenza.

### 3.5.2 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)
Dirigenti	63.537,50
Funzionari ed E.Q. (ex D3/D1)	35.381,50
Istruttori (ex C)	32.604,69
Operatori esperti (ex B3)	29.095,89
Operatori (ex B1)	27.931,27

## 3.6 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027.

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.

### 3.6.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027.

Con il presente provvedimento si conferma preliminarmente la programmazione delle acquisizioni di personale non dirigenziale ancora da realizzare, previste per il triennio 2023-2025 ed autorizzate con deliberazione di Giunta Regionale di Basilicata n. 339 del 08.06.2023, come di seguito indicato:

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO BDG 2024
DIRIGENTI	1	DIRIGENTE	Utilizzo di graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 63.537,50

FUNZIONARI ED ELEV. QUAL.	1	AVVOCATO ESPERTO*	CONCORSO	€ 35.381,50
FUNZIONARI ED ELEV. QUAL.	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO/ ARCHIVISTA**	Utilizzo di graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	

*\* E' stato espletato dall'Ente il concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto di Avvocato Esperto; conseguenzialmente si disporrà l'assunzione a tempo indeterminato dell'avente diritto, previa verifica della sussistenza dei requisiti di legge.*

*\*\* Si ritiene di rinviare a successiva programmazione la copertura del posto di Archivist, ancorché siano già state attivate le procedure di cui all' art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, per sopravvenute esigenze organizzative determinatesi non solo per le cessazioni intervenute nell'anno, ma anche per la circostanza che n. 3 dipendenti, risultati vincitori di procedure di mobilità, hanno già preso servizio presso altre amministrazioni.*

<b>TOTALE COMPLESSIVO BUDGET DISPONIBILE</b>	<b>€ 446.077,64</b>
<b>TOTALE BUDGET DA UTILIZZARE PROGRAMMAZIONE 2023</b>	<b>€ 98.919,00</b>
<b>BUDGET DISPONIBILE PER NUOVE ASSUNZIONI</b>	<b>€ 347.158,64</b>

A tanto si aggiungono le seguenti nuove previsioni assunzionali, determinate dalla necessità di eliminare le criticità determinatesi nel settore economico-finanziario ed immobiliare dell'Ente.

Sussistendone i presupposti ed all'interno della cornice normativa e contrattuale di riferimento, si ritiene di coprire alcuni posti vacanti utilizzando l'istituto giuridico delle "Progressioni verticali".

Per l'annualità 2025 è prevista l'acquisizione dall'esterno del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, come da prospetto che segue:

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO BDG 2025
FUNZIONARI ED E.Q.	1	SPECIALISTA INFORMATICO E DELLA TRANSIZIONE DIGITALE*	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 35.381,50
	2	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO*	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 70.763,00
	1	SPECIALISTA ECONOMICO-FINANZIARIO*;**	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 17.690,75
	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO**	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 35.381,50
ISTRUTTORI	1	RAGIONIERE/ISTRUTTOR E CONTABILE*	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 32.604,69
	1	RAGIONIERE/ISTRUTTOR E CONTABILE * ; **	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 16.302,35
	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 16.302,35
OPERATORI ESPERTI	1	COLLABORATORE AMM.VO**	Utilizzo graduatorie altri enti, previo esperimento procedure ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo: procedura concorsuale	€ 14.547,95
TOTALE	10			
* Attivazione istituto mobilità volontaria in applicazione dell'art. 3, comma 1, lettera c) del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025				
** TEMPO PARZIALE AL 50%				
<b>TOTALE BUDGET DA UTILIZZARE 2025 (A)</b>				<b>€ 238.974,08</b>

**Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato.**

### 3.6.1.1 Progressioni verticali

Ad integrazione della precedente programmazione del fabbisogno di personale, al fine di avvalorare l'esperienza maturata internamente e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'Ente, si prevede l'utilizzazione dell'istituto giuridico delle progressioni verticali sia ordinarie sia in deroga.

#### 3.6.1.1.a Progressioni verticali ordinarie (Rif. nota A.U. n. 0007352 del 03.07.2025)

Progressione ordinarie tra le aree, ai sensi dell'art.15 del CCNL 2019-2021, tramite procedura comparativa basata, tra l'altro "sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno".

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO BDG2025
FUNZIONARI/E.Q.	1	SPECIALISTA TECNICO	tempo pieno	Progressione art. 15 CCNL 2019-2021	€ 35.381,50
<b>TOTALE BUDGET DA UTILIZZARE (B)</b>					<b>€ 35.381,50</b>

Tale progressione ha una spesa pari ad € 35.381,50 ed è finanziata tramite l'utilizzo delle risorse delle facoltà assunzionali (€ 347.158,64). È garantito il rispetto della riserva di "almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno" ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (convertito in L. 58/2019), di cui

all'art. 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021.

### 3.6.1.1.b Progressioni verticali in deroga

Progressione in deroga, ai sensi dell'art.13 del CCNL 2019-2021, tra le aree tramite procedura valutativa cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza di detto CCNL, vale a dire quei dipendenti che non abbiano il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

Tali progressioni hanno una spesa complessiva pari ad € 73.325,21 e sono finanziate sia tramite l'utilizzo delle risorse delle facoltà assunzionali (€ 347.158,64) e indette ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (convertito in L. 58/2019) essendo garantito il rispetto della riserva di "almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno" di cui all'art. 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, sia tramite l'utilizzo dell'importo residuo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021, vale a dire l'importo corrispondente allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018.

Si precisa che soltanto l'importo BDG2025 (€ 35.381,50) è da imputare sul Budget Disponibile per Nuove Assunzioni (€ 311.777,14).

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALI	FINANZIAMENTO	IMPORTI
FUNZIONARI/E.Q.	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo pieno	Progressione art. 13 CCNL 2019-2021	BDG2025 (C)	€ 70.763,00
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMM.VO	Tempo pieno	Progressione art. 13 CCNL 2019-2021	UTILIZZO 0.55% M.S.2018	€ 2.562,21
<b>TOTALE</b>						<b>€ 73.325,21</b>

Il calcolo per l'utilizzo del residuo dello 0.55% m.s. 2018 per finanziare la "progressione in deroga" è di seguito riportato:

<b>Monte salari 2018</b>		<b>€ 1.495.132,00</b>
<b>0,55%</b>		<b>€ 8.223,23</b>
<b>BUDGET UTILIZZATO PER N. 2 PROGRESSIONI ANNO 2023</b>		<b>€ 4.540,63</b>
<b>RESIDUO BUDGET UTILIZZABILE</b>		<b>€ 3.682,60</b>
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
		<b>€ 2.562,21</b>
<b>RESTO</b>		<b>€ 1.120,39</b>

Pertanto, sul budget disponibile per nuove assunzioni (BDG2025), pari ad € 347.158,64, le somme vengono imputate come di seguito specificato:

<b>TOTALE BUDGET DA UTILIZZARE</b>	
<b>ASSUNZIONI ORDINARIE (A)</b>	<b>€ 238.974,08</b>
<b>PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE (B) ART.15</b>	<b>€ 35.381,50</b>
<b>PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA (C) ART.13</b>	<b>€ 70.763,00</b>
<b>TOTALE (D)</b>	<b>€ 345.118,58</b>
<b>BUDGET DISPONIBILE (E)</b>	<b>€ 347.158,64</b>
<b>RESTI ASSUNZIONALI DISPONIBILI (F) = (E) – (D)</b>	<b>€ 2.040,06</b>

### 3.6.2 Trattenimento in servizio del personale (Rif. nota A.U. n. 0007352 del 03.07.2025)

Il MEF, con circolare n. 8 del 07.04.2025, titolata "Indicazioni operative in merito alla riduzione del *turn over* per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-

2027", ha chiarito taluni aspetti, relativi alla disciplina contenuta nell'art. 1, comma 165, della legge n. 207 del 30.12.2024 (Legge di bilancio 2025), in tema di trattenimento in servizio fino a 70 anni del personale.

Nella Circolare, pagg. 15 e 16, si legge testualmente che *"Il limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente ai fini del previsto trattenimento in servizio è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio.*

*L'istituto del trattenimento in servizio non genera nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, pertanto, il predetto limite del 10 per cento non determina la necessità di accantonare e, di conseguenza, rendere indisponibile, sul bilancio dell'amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente.*

*Con riferimento all'annualità 2024 (budget 2025), si precisa che il citato limite del 10 per cento andrà calcolato sul predetto budget 2025 (afferente ai risparmi da cessazione del personale di ruolo intervenute nel corso dell'anno 2024) al netto della riduzione della percentuale del 25 per cento da operare sul medesimo budget in applicazione dei commi da 823 a 830.*

*In considerazione della portata generale del citato limite del 10 per cento (da applicare ai risparmi da cessazione del personale di ruolo nel loro ammontare complessivo) e del tenore letterale del comma 165, non sussiste alcuna correlazione tra la qualifica delle unità di personale che l'amministrazione sceglie di trattenere in servizio (es. funzionari) e quella delle unità cessate sulle quali è calcolato il predetto limite del 10 per cento (es. assistenti).*

*In sede di predisposizione degli atti di programmazione del fabbisogno di personale è reso noto il contingente di personale da trattenere in servizio in applicazione del citato comma 165, nel rispetto del summenzionato limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente".*

Con riferimento alla suddetta circolare, è stato pubblicato sulla rivista "Le Autonomie" un recente saggio del Dott. Luigi Olivieri il quale osserva che *"Il trattenimento in servizio non genera nuovi e maggiori costi per le finanze pubbliche. Gli Enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale non sono tenuti ad applicare le limitazioni al turn over previste dall'articolo 1, commi da 823 a 829 (il 75% del costo delle cessazioni de 2024), della legge 207/2024".* E ancora: *"Insomma, il trattenimento in servizio non consuma risorse delle facoltà assunzionali. Il 10 per cento, dunque, è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio... Se il 10 per cento fosse stato da intendere come accantonamento finanziario, ben difficilmente si sarebbero raggiunte cifre assolute utili per coprire il costo annuo. La circolare, invece, spiega semplicemente che una volta stabilito quante assunzioni sono effettuabili e, quindi, tradotte le facoltà da valori economici in "teste": il 10% di queste è il tetto massimo dei trattenimenti possibili; in ogni caso il trattenimento in servizio non riduce le risorse da destinare ad assunzioni.*

*....Il trattenimento in servizio non è una nuova assunzione. In effetti, qualora l'amministrazione individui personale cui proporre il trattenimento e questo accetti, non si ha alcuna soluzione di continuità del rapporto di lavoro: esso prosegue fino al raggiungimento del limite massimo di età o del diverso eventuale inferiore termine concordato tra le parti. Quindi, non c'è un pensionamento ed una successiva collegata riassunzione".*

In virtù delle facoltà assunzionali destinate alle assunzioni dall'esterno, come sopra quantificate, nonché del contingente assumibile, pari complessivamente a n. 10 unità (4 a tempo pieno; 6 a tempo parziale), viene disposto un unico trattenimento in servizio della durata di 12 mesi, prorogabile se sussistano i presupposti di legge, per l'Avvocato dell'Ente il quale nell'anno 2025 raggiunge l'età pensionabile, con decorrenza 1° Agosto 2025.

Il trattenimento in servizio dell'Avvocato dell'Ente trova la sua motivazione nella necessità di garantire il normale svolgimento di tutta l'attività forense e di gestione processuale attestata all'Ufficio Legale, senza soluzione di continuità.

La presenza dell'attuale avvocato con funzioni di coordinamento funzionale, responsabile della struttura legale, con potere di rappresentanza e tutela, in rapporto organico di immedesimazione con l'Ente, risulta indispensabile per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, organizzative e di tutoraggio, tenuto anche conto del livello di conoscenza e qualificazione professionale richiesti e maturati che necessitano di un significativo lasso temporale per il relativo apprendimento in capo alla risorsa di nuova assunzione.

L'eventuale cessazione dal servizio determinerebbe l'automatica interruzione dei processi con conseguente nullità degli atti successivi e delle sentenze eventualmente pronunciate medio tempore, in quanto, l'avvocato pubblico dipendente che patrocina l'ente per cui lavora, con il raggiungimento dell'età pensionabile, fa venir meno sia il rapporto di servizio sia quello di rappresentanza, non potendo mantenere fermi gli effetti rappresentativi fino a nuovo avvocato, con pregiudizio per l'amministrazione.

La prosecuzione temporanea del rapporto professionale con l'attuale avvocato dell'Ente, come consentito ex lege, si configura, pertanto, quale strumento essenziale di salvaguardia della continuità istituzionale, della funzionalità dell'Ufficio Legale e del rispetto dei principi di legalità, buon andamento, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Di conseguenza la contingente situazione di necessità in cui versa l'Ente, per far fronte alle esigenze di continuità delle richiamate funzioni, ben si inquadra nell'articolata enunciazione di principi e parametri di legittimità del disposto normativo, di cui al richiamato art. 1, comma 165, della Legge 30 dicembre 2024 n. 207 il quale collega il trattenimento in servizio “..... *anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili*”.

### ***3.6.3 - ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.***

Per la pianificazione relativa all'annualità 2026, si rimanda a successivo provvedimento di integrazione del presente Piano, tenuto conto dei resti assunzionali disponibili.

## **3.7 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL BIENNIO 2025-2026 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE**

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

## **3.8 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2025-2027 DI PERSONALE DELLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE N.68/1999.**

Nel 2024 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.

DOTAZIONE ORGANICA PER PROFILI - SPESA POTENZIALE MASSIMA														
Area inquadramento	Profilo professionale	Full time	Part time	Posti coperti al 01/06/2025	Cessazioni previste (Anno 2025)	PERSONALE CESSATO/CESSERA' 2025	Posti da coprire a tempo indet.	Nuova dotazione organica	valore economico unitario	Budget utilizzabile	Costo complessivo al netto salario accessorio			
										€ 446.077,64				
							2025			2025	2025	2025	2026	2027
										Direttore	36		1	
	Dirigente Amministrativo	36		1	1	PIGNAT	1	1	€ 63.537,50	€ 63.537,50	€ 63.537,50	€ 63.537,50	€ 63.537,50	
<b>Totale Dirigenti</b>				<b>2</b>				<b>2</b>			<b>€ 127.075,00</b>	<b>€ 127.075,00</b>	<b>€ 127.075,00</b>	
Funzionari ed E.Q. (ex Cat. D3)	Ingegnere	36		1				1	€ 35.381,50		€ 35.381,50	€ 35.381,50	€ 35.381,50	
	Architetto	36		2				2	€ 35.381,50		€ 70.763,00	€ 70.763,00	€ 70.763,00	
	Avvocato	36		1		GALG	1	2	€ 35.381,50	€ 35.381,50	€ 70.763,00	€ 70.763,00	€ 70.763,00	
Funzionari ed E.Q. (ex Cat. D1)	<b>Specialista amministrativo</b>		50%				2***	2	€ 17.690,75	€ 35.381,50	€ 35.381,50	€ 35.381,50	€ 35.381,50	
	Specialista amministrativo	36		8				8	€ 35.381,50		€ 283.052,00	€ 283.052,00	€ 283.052,00	
	Specialista tecnico	36		7			3**	10	€ 35.381,50	€ 70.763,00	€ 353.815,00	€ 353.815,00	€ 353.815,00	
	<b>Specialista economico-finanziario</b>		50%				1	1	€ 17.690,75	€ 17.690,75	€ 17.690,75	€ 17.690,75	€ 17.690,75	
	Specialista economico-finanziario	36		1	1	CAPAS	2	3	€ 35.381,50	€ 70.763,00	€ 106.144,50	€ 106.144,50	€ 106.144,50	
	Specialista informatico e transizione digitale	36		1	1	COLAN	1	2	€ 35.381,50	€ 35.381,50	€ 70.763,00	€ 70.763,00	€ 70.763,00	
<b>Totale Funzionari</b>				<b>21</b>				<b>31</b>			<b>€ 1.043.754,25</b>	<b>€ 1.043.754,25</b>	<b>€ 1.043.754,25</b>	
Istruttori (ex Cat C)	Istruttore Amministrativo	36		1				1	€ 32.604,69		€ 48.907,04	€ 48.907,04	€ 48.907,04	
	<b>Istruttore Amministrativo</b>		50%				1***	1	€ 16.302,35	€ 16.302,35	€ 16.302,35	€ 16.302,35	€ 16.302,35	
	Istruttore Amministrativo		88%	1				1	€ 28.692,13		€ 28.692,13	€ 28.692,13	€ 28.692,13	
	Istruttore Amministrativo	36					1**	1	€ 32.604,69		€ 32.604,69	€ 32.604,69	€ 32.604,69	
	Geometra	36		6	2*			4	€ 32.604,69		€ 130.418,76	€ 130.418,76	€ 130.418,76	
	<b>Ragioniere/Istruttore Contabile</b>	36		1			1	2	€ 32.604,69	€ 32.604,69	€ 65.209,38	€ 65.209,38	€ 65.209,38	
	<b>Ragioniere/Istruttore Contabile</b>		50%				1***	1	€ 16.302,35	€ 16.302,35	€ 16.302,35	€ 16.302,35	€ 16.302,35	
	Ragioniere		88%	2				2	€ 28.692,13		€ 57.384,25	€ 57.384,25	€ 57.384,25	
<b>Totale Istruttori</b>				<b>11</b>				<b>13</b>			<b>€ 395.820,94</b>	<b>€ 395.820,94</b>	<b>€ 395.820,94</b>	
Operatori Esperti	Coll. Amm.vo	36		2	1*		1***	2	€ 29.095,89	€ 14.547,95	€ 43.643,84	€ 43.643,84	€ 43.643,84	
<b>Totale operatori</b>				<b>2</b>				<b>2</b>			<b>€ 43.643,84</b>	<b>€ 43.643,84</b>	<b>€ 43.643,84</b>	
<b>BUDGET TOTALE UTILIZZATO</b>										<b>€ 408.656,08</b>	<b>€ 1.610.294,02</b>	<b>€ 1.610.294,02</b>	<b>€ 1.610.294,02</b>	
<b>TO TALE POSTI COPERTI</b>				<b>36</b>	<b>6</b>			<b>15</b>	<b>48</b>		<b>€ 1.610.294,02</b>	<b>€ 1.610.294,02</b>	<b>€ 1.610.294,02</b>	

\* Cessazione per progressione verticale

\*\*Progressione verticale

\*\*\* Part-time

DOTAZIONE ORGANICA PER PROFILI COMPRESIVA PROGRESSIONI IN DEROGA							
Area inquadramento	Profilo professionale	Full time	Part time	Posti coperti al 01/06/2025	Cessazioni previste (Anno 2025)	Posti da coprire a tempo indeterminati	Dotazione organica 2025
	Direttore	36		1			1
	Dirigente Amministrativo	36		1	1	1	1
<b>Totale Dirigenti</b>				<b>2</b>			<b>2</b>
Funzionari (ex Cat. D3)	Ingegnere	36		1			1
	Architetto	36		2			2
	Avvocato	36		1		1	2
Funzionari (ex Cat. D1)	Specialista amministrativo	36		8		1	10
	Specialista amministrativo		50%			2***	
	Specialista tecnico	36		7		2**	9
	Specialista economico-finanziario	36		1	1	2	3
	Specialista economico-finanziario		50%			1***	1
	Specialista informatico e della transizione digitale	36		1	1	1	2
<b>Totale Funzionari</b>				<b>21</b>			<b>30</b>
Istruttori (ex Cat C)	Istruttore Amministrativo	36		1		1***	2
	Istruttore Amministrativo		88%	1		1**	1
	Istruttore Amministrativo	36					1
	Geometra	36		6	3*		4
	Ragioniere/Istruttore contabile					1***	2
	Ragioniere/Istruttore contabile	36		1		1	1
	Ragioniere/Istruttore contabile		88%	2			2
<b>Totale Istruttori</b>				<b>11</b>			<b>13</b>
Operatori Esperti	Coll. Amm.vo	36		2	1*	1***	2
<b>Totale operatori</b>				<b>2</b>			<b>2</b>
<b>TOTALE POSTI COPERTI</b>				<b>36</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>47</b>

\* Cessazioni per progressione verticale; \*\*Copertura per progressione in deroga; \*\*\* Assunzione part-time