



STRUTTURA PROPONENTE:

U.D.: “PROMOZIONE E COORDINAMENTO, GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

DELIBERA n.33 /2018

OGGETTO:	MODIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020 E PIANO ANNUALE 2018.
----------	--

L'anno duemiladiciotto, il giorno 05 (cinque) del mese di Giugno, nella sede dell'A.T.E.R.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Domenico ESPOSITO, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 18 del 01.07.2014,
assistito dal Direttore dell'Azienda avv. Vincenzo PIGNATELLI

VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 134 del 13.10.2011 con la quale veniva approvato il vigente Regolamento di Organizzazione e di funzionamento delle strutture in cui è articolata ATER Potenza;

VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 15 del 28.02.2017 con la quale è stato approvato il Nuovo Modello Organizzativo dell'Azienda, unitamente all'organigramma che individua la macrostruttura e le principali materie di competenza delle strutture organizzative permanenti;

ATTESO

- che l'Azienda ha individuato la struttura organizzativa e i meccanismi operativi più adeguati al perseguimento degli obiettivi del soddisfacimento degli interessi degli utenti, mediante l'erogazione di servizi di qualità attraverso combinazioni produttive efficienti e procedimenti informati alla semplificazione e alla trasparenza dell'azione amministrativa. Essi sono informati alla massima flessibilità e sono soggetti alla continua revisione necessaria a garantire risposte adeguate e tempestive rispetto al mutevole contesto di riferimento ed alle esigenze dei cittadini, mediante la ottimizzazione dell'impiego delle risorse disponibili;
- 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;

VISTI in particolare:

- gli articoli 97 e 98 della Costituzione ai sensi dei quali i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione; nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari;
- l'art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, 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 finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformita' 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, economicita' e qualita' dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attivita' e della performance, nonche' 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 mobilita' e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unita' 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 facolta' 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 neutralita' 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, e' approvato secondo le modalita' previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”;

VISTA la delibera n 62, adottata dall'Amministratore Unico p.t. in data 21.06.2007, approvata dalla Giunta Regionale di Basilicata con provvedimento n. 987 del 24.07.2007, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica complessiva dell'Azienda in n. 81 unità;

VISTA la delibera n 21, adottata dall'Amministratore Unico p.t. in data 27.03.2008, divenuta esecutiva ex art. 18 - comma 3° - della L.R. n. 11/2006, con la quale, previa parziale modifica della precedente delibera n. 62/2007, è stato nuovamente rideterminato l'assetto qualitativo delle categorie di personale all'interno dell'Azienda, ferma restando l'individuazione di n. 81 unità nella dotazione organica complessiva;

PRESO ATTO

- che la dotazione organica attuale presenta un elevato numero di posti tuttora vacanti di vari profili professionali (41), corrispondenti al 50,6% dei n. 81 posti complessivamente previsti e che non è da ritenere in alcun modo presumibile un'ampia copertura di dette posizioni vacanti sotto due ordini di profili:
- in primo luogo, vengono in evidenza le disposizioni puntualmente adottate in materia che impongono costantemente, in via di principio, l'obbligo di riduzione della spesa di personale delle pubbliche amministrazioni e non rendono dunque in alcun modo verosimile un ampliamento dell'indice di copertura dei posti attualmente vacanti;
- in secondo luogo, sulla base delle rilevazioni dei fabbisogni di personale, non risulta attualmente programmabile una copertura neanche nel lungo periodo di tutti i posti in questione;
- che, per effetto dell'applicazione dell'art. 11, comma 12°, della legge regionale n.18/2006 e ss.mm.ii., rubricato "Esodo del personale regionale", il collocamento a riposo con incentivo comporta una obbligatoria riduzione della dotazione organica nella percentuale del "10% dell'onere sostenuto";

CONSIDERATO

- che gli ultimi anni hanno visto forti trasformazioni nel modo di produzione e di erogazione di beni e servizi; in precedenza, il lavoro e i compiti attribuiti al singolo lavoratore erano le unità di riferimento fondamentali per organizzare il lavoro e per attribuire responsabilità e doveri ai dipendenti. Ciascun job veniva ad essere così ben definito attraverso una descrizione dettagliata delle attività lavorative da svolgere;
- che questo tipo di approccio, definito mansionarismo, incentrava il rapporto di lavoro sulla precisa definizione delle singole attività lavorative da cui si deducevano le capacità ed esperienze che dovevano essere detenute dal personale;
- che attualmente, invece, risulta sempre più difficile definire un insieme precisato di doveri e responsabilità da attribuire al singolo lavoratore;
- che quel che ci si attende sempre più dal lavoratore, in termini di prestazione, non è più quindi un insieme di compiti definiti e descritti in modo preciso, costante nel tempo, connessi a ruoli e posizioni organizzative stabili, ma sempre più performance che evolvono nel tempo, che variano in funzione dei diversi ruoli che la persona si trova a ricoprire e connesse con risultati complessivi raggiungibili dal singolo attraverso elevati gradi di autonomia e responsabilità;
- che, ad oggi, la dotazione organica è la ricognizione delle categorie di personale ed il numero, per ogni categoria di personale, delle necessità per assicurare l'espletamento delle funzioni e dei servizi dell'Ente; il tutto nell'ambito e con i limiti alle assunzioni e di finanza che oggi pone la legislazione;
- che, relativamente ai profili professionali, essi sono la identificazione delle mansioni e/o funzioni che il singolo dipendente è chiamato a svolgere. Ne consegue che può esservi il mutamento del profilo professionale, senza dover procedere alla variazione della dotazione organica, pur operando un nuovo inquadramento professionale nell'ambito della categoria di appartenenza;
- che, infatti, all'interno di ogni categoria le funzioni sono molteplici, fungibili e tutte esigibili dal dipendente;

- che, su tale tematica, è intervenuto il Consiglio di Stato -Sezione Quinta- che con Dec. n. 5983 del 5 luglio 2011, depositata il 11 novembre 2011, ha chiarito la casistica ed ha precisato che, una volta eliminati i gradi, si provvede all'attribuzione dei profili professionali che possono essere formulati dai singoli enti, secondo le proprie esigenze nell'ambito delle declaratorie di base, contenute nell'allegato al Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del 31 marzo 1999 - Nuovo Ordinamento Professionale - del Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- che, in tal senso, il nuovo Testo Unico del Pubblico Impiego, innovando l'art.6 (come sopra riportato) precedentemente rubricato "Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche", prevede il superamento delle rigide regole della formulazione della dotazione organica a vantaggio della programmazione del reale fabbisogno del personale;
- che i punti essenziali attraverso i quali si è realizzato l'operato del legislatore delegato si sostanziano in:
 - adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
 - indicazione delle risorse finanziarie previste per il piano delle assunzioni, 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;
 - indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;

RICHIAMATO espressamente l'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 il quale testualmente dispone che *"Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali."*;

VISTO il decreto ministeriale del 08.05.2018 di cui al nuovo art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 con il quale sono state definite le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno e con essi la consistenza della dotazione organica nella sua nuova veste ed in particolare:

- a) il capo 2.1 "Superamento della dotazione organica";
- b) il capo 4 "Impiego ottimale delle risorse";
- c) il capo 5 "Profili professionali";

RITENUTO

- che, in ogni caso, risponde a canoni di ragionevole programmazione dei fabbisogni futuri dell'Azienda il mantenimento di una quota congrua di posti vacanti, in relazione alle assunzioni di anno in anno preventivabili ed alla persistente esigenza di flessibilità nella gestione della dotazione organica complessiva dell'ATER;
- che, conseguentemente, i posti oggetto di riduzione possono essere individuati come segue, in ragione delle motivazioni specificamente esposte per ciascun profilo:
 - ♦ n. 1 posto di categoria B1 (su n. 3 vacanti) che risulta eccedente le possibilità di copertura attualmente valutabili;
 - ♦ n. 11 posti di categoria C (su n. 15 vacanti) di cui non risulta in alcun modo presumibile la copertura nei prossimi anni;
 - ♦ n. 6 posti di categoria D1 (su n. 15 vacanti) di cui non risulta in alcun modo presumibile la copertura nei prossimi anni;
 - ♦ n. 3 posti di categoria D3 (su n. 4 vacanti) di cui non risulta in alcun modo presumibile la copertura nei prossimi anni;

RILEVATO che, alla luce delle considerazioni sopra esposte, l'attuale dotazione organica risulterebbe così modificata:

SVILUPPO RISORSE UMANE 2018-2020						
CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE	PERSONALE IN SERVIZIO AL 30.04.2018	POSTI VACANTI (su dotazione attuale)	DOTAZIONE FUTURA	VARIAZIONE POSTI	POSTI VACANTI (su dotazione futura)
DIR	4	2	2	4	0	2
D3	11	7	4	8	(-3)	1
D1	38	23	15	32	(-6)	9
C	21	6	15	10	(-11)	4
B3	4	2	2	4	0	2
B1	3	0	3	2	(-1)	2
A	0	0	0	0	0	0
Totali	81	40	41	60	(- 21)	20

VISTO l'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla *“funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”*;

VISTO l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni, *“Al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio”*, provvedono *“... alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999”*, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

VISTO il comma 20-bis del citato art. 39 L. n. 449/1997 - introdotto dalla L. n. 488/1999 - con il quale è stato ribadito l'obiettivo della programmazione delle politiche di assunzione, con adeguamento ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale;

VISTO

- 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. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 il quale, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che *“Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;
- 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 ...”*

ATTESO che il D.L. n. 66/2014, convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, nr. 89, ed il D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, nr. 114, hanno introdotto significative innovazioni in relazione alle disposizioni vincolistiche in materia di personale, tra le quali:

- l'abrogazione dell'art. 76, comma 7, del D. L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni con legge n. 133/2008, in materia di rapporto percentuale tra le spese di personale e le spese correnti, che prevedeva il divieto assoluto di assunzione per gli enti nei quali il predetto rapporto fosse superiore al 50%;

VISTA la Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) ed a tal fine, in particolare, i commi 557 e 557-bis dell'articolo unico, 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 princi-*

pio, 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.

557-bis. 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”;

VISTA la modifica all'art. 1, comma 557 della precitata legge n. 296/2006, effettuata con il D.L. n. 90/2014 che ha introdotto il comma 557-quater 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”;*

PRESO ATTO, pertanto, che per “valore medio del triennio” debba intendersi il periodo 2011-2013;

VISTO l'articolo 1, commi 227 e 228 della legge n. 208/2015 il quale, intervenendo sull'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 senza modificarne la disciplina, ha riformulato le quote delle assunzioni negli enti locali, prevedendo in particolare per gli anni 2017 e 2018 un tetto di spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente;

VISTO l'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 in virtù del quale, per l'anno 2019, il tetto di spesa è elevato al 100% di quella relativa ai cessati dell'anno precedente;

PRESO ATTO che, per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, sulla base della situazione del personale, questa Azienda non è tenuta ad assumere lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette, secondo gli obblighi stabiliti dagli articoli 3 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68, giusta informativa del 23 gennaio 2018 inviata al DFP ed acquisita agli atti di ufficio;

RICHIAMATA la propria delibera n. 37 del 16.06.2017, in atti di ufficio, dalla quale si evince, nelle risultanze della ricognitoria all'uopo effettuata, la insussistenza nell'Azienda di eccedenze di personale;

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, in applicazione delle precitate norme, come dettagliatamente precisato negli allegati, il budget disponibile è tale da non consentire, nell'immediato, di procedere a significative assunzioni con modalità concorsuali;
- che, quindi, il Piano di Fabbisogno soggiace alle prescrizioni normative ad oggi cogenti, a fronte di pesanti limitazioni nel turn over e di stringenti vincoli finanziari nel controllo delle spese;
- che il precitato decreto attuativo della Riforma Madia suggerisce una evoluzione di più ampio respiro nel programma di reclutamento di risorse umane stabili, la cui necessità funzionale è ormai evidente in diversi settori dell'Azienda;
- che, tuttavia, l'ordinamento offre una ulteriore opportunità per l'acquisizione di nuovo personale. Ciò si verifica attraverso il reclutamento per mobilità all'interno del pubblico impiego, in quanto unica fattispecie che non erode la capacità assunzionale destinata agli esterni;
- che il cosiddetto principio di neutralità della mobilità, più volte affermato anche dalla magistratura contabile, nasce con l'articolo 1, comma 47, della legge n. 311/2004 il quale prevede che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato

to, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a limitazioni;

- che, come più volte precisato dalla Funzione Pubblica, l'obiettivo principale della norma è quello di garantire la possibilità che le risorse umane, già esistenti nella pubblica amministrazione, possano essere ridistribuite in un'ottica di miglior efficienza, efficacia ed economicità;
- che dal punto di vista finanziario, l'operazione è neutra in quanto si tratta di personale che già grava sui saldi di finanza pubblica.

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

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;

CONSIDERATO che la programmazione del fabbisogno di personale in questione tiene conto, altresì, della gestione di sostituzione di personale che sarà necessaria a causa di cessazioni intervenute e che presumibilmente interverranno nel triennio 2018-2020;

ACCERTATO

- che la spesa di personale, come da previsionale 2018, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, così come integrato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, risulta determinata come da seguente prospetto (con relativi calcoli riportati nell'allegato "B" – Tabelle 1 e 2):

	Prev. 2018	Cons. 2017	Cons. 2011	Cons. 2012	Cons. 2013
TOTALE SPESE PERSONALE (A)	€ 2.050.171,06	€ 2.145.588,42	€ 3.307.159,60	€ 3.301.518,05	€ 2.961.230,15
- COMPONENTI ESCLUSE (B)	€ 176.000,00	€ 174.759,27	€ 406.725,31	€ 407.240,87	€ 336.836,55
(=) COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)	€ 1.874.171,06	€ 1.970.829,15	€ 2.900.434,29	€ 2.894.277,18	€ 2.624.393,60
MEDIA TRIENNIO			€ 2.806.368,36		

- che essa comporta, rispetto alla media del triennio, a Previsione una riduzione pari ad € 932.197,30, mentre a Consuntivo 2017 un risparmio pari ad Euro 7835.539,21;
- VERIFICATO che i presupposti previsti dalle normative vigenti sopra ricordate risultano rispettati e, pertanto, può provvedersi ad una programmazione delle assunzioni per il triennio 2018-2020, salvo adeguamenti da disporre con successivi atti;

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, in quanto tutto il personale cessato non è mai stato reintegrato;

VISTA la nota n. 69069-11A1 del 18.04.2018 della Presidenza della Giunta Regionale di Basilicata, avente ad oggetto la stabilizzazione della platea regionale dei lavoratori socialmente utili, con la quale è stato richiesto all'ATER di Potenza di verificare la sussistenza delle "condizioni in termini di capacità assunzionali per l'inserimento di questi lavoratori con contratti a tempo indeterminato" all'interno dell'Azienda;

DATO ATTO

- che attualmente le funzioni di supporto e logistica, a sostegno delle Unità di Direzione dell'Azienda, non vengono esercitate per assoluta carenza di personale inquadrato nella categoria giuridica B1;
- che, pertanto, sussistono le condizioni, per consentire, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, la stabilizzazione di lavoratori socialmente utili;

ATTESO

- che, si provvede, con il presente atto, alla rideterminazione della dotazione organica dell'Azienda;
- che è stata effettuata la ricognizione dei fabbisogni in ordine ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Azienda, con il concorso dell'azione propositiva della dirigenza;
- che si è provveduto ad adottare il "Piano delle azioni positive", relativamente al quale è stata preliminarmente richiesta l'acquisizione del parere all'Ufficio della Consiglieria di Parità della Regione Basilicata;

DATO ATTO che l'elaborazione del piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 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 non solo l'attività di staff, ma soprattutto quella erogativa di servizi all'utenza;

VISTO l'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, in particolare:

- il comma 1 che consente alle amministrazioni di ricoprire i posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza;
- il comma 2.2 il quale stabilisce che sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti a eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale;
- il comma 2-bis che impone alle amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, di attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio;

TENUTO CONTO della circolare n. 4/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nella quale, al punto 2, si evidenzia che il principio del "previo esperimento delle procedure di mobilità", il quale privilegia l'acquisizione di risorse umane tramite la mobilità rispetto alle ordinarie misure di reclutamento, deriva dal complesso delle disposizioni che disciplinano i processi di mobilità nella pubblica amministrazione finalizzati all'efficienza, alla razionalizzazione del costo del lavoro e alla migliore utilizzazione delle risorse umane; tale istituto pertanto si colloca a monte di tutte le altre procedure finalizzate alla provvista di personale;

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;

ATTESO

- che le disposizioni contenute nell'art. 11 della L.R. 4 agosto 2006, n.18 e ss.mm. ed ii. (incentivo all'esodo del personale dipendente della regione e degli Enti subregionali), hanno determinato numerose richieste di pensionamento da parte del personale in servizio;
- che, anche al fine di realizzare un risparmio sul costo della dotazione organica, pari al 10 % degli oneri sostenuti per le cessazioni di personale avvenute ai sensi dell'art 18 della legge regionale 4 agosto 2006, n. 18, come prescritto dal comma 12 dello stesso articolo, la dotazione organica è stata ridotta di 21 unità portando a 60 il totale delle unità previste;
- che, come si evince dalle tabelle di seguito riportate, l'importo dei risparmi connessi alla rideterminazione della dotazione organica è ampiamente superiore al 10% degli oneri connessi alla liquidazione dell'incentivo all'esodo regionale:

Oneri sostenuti ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 11/2006		
Anno	Importo	10%
2009	160.291,17	16.029,12
2010	149.702,31	14.970,23
2011	92.938,50	9.293,85
2012	36.729,75	3.672,97
2013	10.950,66	1.095,06
Tot	450.612,39	45.061,24

RAFFRONTO COSTO DOTAZIONE EX D.G.R. N. 635/06 (Tab. n. 5)					
INIZIALE			NUOVA		
QUALIFICA/CATEGORIA	N.	Costo iniziale di categoria	Importi	N.	Importi
DIRIGENTE	4	€ 61.717,00	€ 246.868,00	4	€ 246.868,00
D3	11	€ 23.342,00	€ 256.762,00	8	€ 186.736,00
D1	38	€ 20.266,00	€ 770.108,00	32	€ 648.512,00
C	21	€ 18.450,00	€ 387.450,00	10	€ 184.500,00
B3	4	€ 17.371,00	€ 69.484,00	4	€ 69.484,00
B1	3	€ 16.460,00	€ 49.380,00	2	€ 32.920,00
A	0		0	0	
TOTALE	81		€ 1.780.052,00	60	€ 1.369.020,00
			Risparmi	€ 411.032,00	

VISTO l'articolo 23 del vigente "Regolamento di Organizzazione" dell'ATER, adottato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 134 del 13.10.2011 il quale testualmente così recita:

- "1. Le risorse umane dell'ATER vengono ripartite fra le varie strutture organizzate dell'Azienda in funzione:*
- a) degli obiettivi da raggiungere;*
 - b) dei titoli di studio;*
 - c) delle professionalità acquisite;*
 - d) delle qualità e delle capacità dei singoli dipendenti;*
 - e) dell'eventuale necessaria iscrizione all'Albo professionale.*
- 2. Il personale dell'Azienda è inquadrato nei ruoli organici in base a criteri negoziati a livello nazionale ed aziendale nel rispetto dei contratti.*
- 3. L'inquadramento non determina l'affidamento automatico di responsabilità di articolazioni strutturali";*

ATTESO

- che la individuazione del sistema delle figure professionali è finalizzata a coprire complessivamente il fabbisogno di risorse umane dell'Azienda, combinando la necessaria specializzazione con la risposta all'esigenza di flessibilità;
- che i profili professionali identificano specifiche aree di conoscenze teorico-pratiche, necessarie per svolgere determinati compiti;

- che la mappa delle attività' costituisce il quadro di riferimento dal quale partire per individuare le aggregazioni delle funzioni operative;
- che sul piano metodologico è importante rilevare la necessità di contenere il numero di profili, per consentire un utilizzo più flessibile del personale;
- che gli ambiti di riferimento, all'interno dei quali individuare i profili, ineriscono alla missione dell'ATER di Potenza;

RITENUTO

- che la politica delle risorse umane assume una valenza strategica in stretta relazione alla missione dell'Azienda, come delineata e definita dalla legge istitutiva;
- che il passaggio dalle qualifiche funzionali alle categorie richieda una puntuale individuazione dei profili professionali;
- che sussistono esigenze oggettive per mettere in relazione il processo di cambiamento del sistema organizzativo aziendale con le azioni tese a valorizzare gli apporti professionali;
- che gli ambiti operativi dell'Azienda e le relative figure professionali possano essere individuate come di seguito:
 1. Funzione Supporto tecnico e amministrativo
 2. Funzione Amministrazione generale
 3. Funzione Economico-Finanziaria
 4. Funzione Tecnica progettuale
 5. Funzione Legale
 6. Funzione Informatica;

DATO ATTO

- che, con nota n. 0006566 del 02.05.2018, è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali la bozza del Piano programmatico delle assunzioni per il triennio 2018-2020;
- che, a seguito di richiesta di attivazione dell'istituto della Concertazione, ex art. 6 del CCNL del 22.01.2004, si è proceduto a convocare la Delegazione Trattante per il giorno 16.05.2018;

ATTESO

- che, in tale sede, come risulta dal relativo verbale, le OO. SS. e la RSU aziendale:
 - a) nulla hanno osservato in ordine alla rimodulazione della dotazione organica, al sistema dei profili professionali, alle modalità di quantificazione delle risorse disponibili da destinare al piano assunzionale;
 - b) hanno formulato alcune osservazioni relativamente:
 1. alla necessità di valorizzare le professionalità interne, mediante il ricorso all'istituto della progressione verticale di cui all'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017;
 2. alla opportunità di incrementare la copertura dei posti dei profili professionali amministrativi appartenenti alla categoria C;
 3. alla inopportunità di procedere alla copertura di un posto, mediante scorrimento della graduatoria per geometri - attualmente vigente presso l'Azienda - al fine di potenziare, nell'ambito del settore patrimonio dell'Azienda, le risorse umane destinate alla cura dei procedimenti ed attività in materia di autogestione dei servizi e di condomini;
- che la Delegazione di Parte Pubblica ha ritenuto:
 - di accogliere il suggerimento di cui al precedente punto 1) nei limiti di cui al dispositivo del presente atto;
 - di accogliere il suggerimento di cui al precedente punto 2), operando un incremento della originaria previsione della copertura di posti relativi a profili professionali amministrativi inquadrabili nella categoria C, come risultante dall'allegato "A" al presente provvedimento;

RITENUTO, tuttavia, di dover confermare la previsione di cui al precedente punto 3), stante la necessità di potenziare con immediatezza il settore a cui è affidata la gestione dei procedimenti in materia di “autogestione dei servizi” e di “condomini misti”, al fine di scongiurare che i ritardi siano fonte di responsabilità, rispetto agli obblighi, anche economici, a carico dell’Azienda;

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;

VISTA la nota n. 177551 del 28.09.2017, acquisita al protocollo aziendale n. 10584 del 06.10.2017, con la quale il MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – ha rappresentato che l’ATER di Potenza “non è soggetto ai vincoli di finanza pubblica” di cui all’art. 1, comma 446 della legge 11/12/2016, n. 232;

VISTA la nota della Regione Basilicata – Dipartimento Presidenza della Giunta – n. 202807/11AG del 21.1.2017, 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 modificazioni così come vigente per la Regione e per tutti gli enti strumentali della stessa”;

VISTA la Legge Regionale n.12 del 02.02.96;

VISTA la Legge Regionale n.29 del 24.06.96;

VISTA la propria delibera n. 15/2017 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell’Azienda;

VISTA la propria delibera n. 18/2017 con la quale con la quale sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali;

VISTA la propria delibera n. 68/2016 del 30.10.2017 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018 e Pluriennale 2018-2020;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale di Basilicata n. 1321 del 06.12.2017 con la quale, ai sensi dell’art. 18, comma 9, della L.R. 14.07.2006, n. 11, è stato formalizzato l’esito positivo del controllo di legittimità e di merito sul Bilancio di Previsione 2018 e pluriennale 2018-2020;

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

VISTI i pareri favorevoli espressi:

- dal Direttore dell’Azienda in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile della proposta di cui alla presente deliberazione;
- dal Direttore dell’Azienda in ordine alla legittimità della proposta di cui alla presente deliberazione;

DELIBERA

1. di approvare la nuova dotazione organica dell’Azienda che prevede la riduzione del personale da 81 a 60 unità, come da seguente prospetto:

DOTAZIONE ORGANICA ATER				
CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA PRECEDENTE	PERSONALE IN SERVIZIO AL 30.04.2018	NUOVA DOTAZIONE	POSTI VACANTI
DIR	4	2	4	2
D3	11	7	8	1
D1	38	23	32	9
C	21	6	10	4
B3	4	2	4	2
B1	3	0	2	2
A	0	0	0	0
Totali	81	40	60	20

2. di approvare il nuovo sistema dei profili professionali dell'Azienda, come di seguito riportato:

1. Funzione tecnica amministrativa

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
1	Esecutore amministrativo/tecnico	B1
2	Collaboratore amministrativo	B3

2. Funzione Amministrazione generale

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
3	Istruttore amministrativo	C
4	Istruttore direttivo amministrativo	D1
5	Funzionario amministrazione generale	D3

3. Funzione Economico Finanziaria

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
6	Ragioniere	C
7	Istruttore direttivo contabile	D1
8	Funzionario economico finanziario	D3

4. Funzione Tecnico progettuale

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
9	Geometra	C
10	Istruttore Direttivo tecnico	D1
11	Ingegnere/Architetto	D3

5. Funzione Legale

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
12	Avvocato	D3

6. Funzione Informatica

<i>Profilo</i>	<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>
13	Istruttore direttivo informatico	D1

3. di approvare, sulla base delle motivazioni e nei termini di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti, il programma triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, in uno al piano annuale 2018, come da allegato "A";
4. di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno sarà oggetto di verifica ed adeguamento con cadenza annuale;
5. di dare atto, per l'effetto, che l'Azienda, al fine di valorizzare le professionalità interne, si riserva di attivare l'istituto della progressione verticale di cui all'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, sussistendone le condizioni di legge ed entro i limiti previsti da sopravvenuti orientamenti giurisprudenziali;
6. di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori, previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, (verbale n. 42 del 01.06. 2018) il quale viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
7. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Regione Basilicata, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R 14.07.2006 , n. 11;
8. di dare mandato alla Direzione aziendale di procedere alla pubblicazione della presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'Azienda nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di comunicarne il contenuto alle RSU aziendali.

La presente deliberazione, costituita da n. 14 facciate, oltre gli allegati, 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
F.to Vincenzo PIGNATELLI

L'AMMINISTRATORE UNICO
F.to Domenico ESPOSITO

STRUTTURA PROPONENTE:

U.D.: "PROMOZIONE E COORDINAMENTO, GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

DELIBERA n. 33/2018

OGGETTO:	MODIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA. SISTEMA DEI PROFILI PROFESSIONALI. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020 E PIANO ANNUALE 2018.
----------	--

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

F.to Vincenzo PIGNATELLI

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO SULLA CORRETTEZZA, PER I PROFILI DI PROPRIA COMPETENZA, DEGLI ATTI PROPEDEUTICI ALLA SUESTESA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (art. 6 Legge n. 241/90; art. 72 del Reg. Org.)

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
"PROMOZIONE E COORDINAMENTO,
GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

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

data _____

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

UNITA' DI DIREZIONE:
"PROMOZIONE E COORDINAMENTO,
GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

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

data _____

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

IL DIRETTORE DELL' AZIENDA
(av. Vincenzo PIGNATELLI)
F.to Vincenzo PIGNATELLI

data _____