

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018 - 2020**

## **1. PREMESSA**

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

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

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

In tale contesto di criticità ormai strutturale, si inserisce il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020.

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

### **1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**

|    | <b>Adempimento</b>   | <b>Sanzione</b>  | <b>Riferimenti</b>   |
|----|--|--|--|
| 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;<br>art. 6 D.Lgs. n. 165/2001;<br>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;<br>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  |

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

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

## **1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE**

### **1.2.1 Il principio di contenimento della spesa**

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

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

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

*“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: ... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;  
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.*

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

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

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

### **1.2.2 La spesa di personale: le componenti**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n.13) ai sensi dell'art. 1, commi 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;
- 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.

### **1.2.3 Facoltà assunzionali**

ATER Potenza potrà procedere ad effettuare, nel triennio 2018/2019/2020, assunzioni di personale di qualifica non dirigenziale a tempo indeterminato nei limiti di seguito indicati:

#### **PERSONALE NON DIRIGENTE**

| <b>2018</b>                                       | <b>2019</b>   | <b>2020</b> |
|---|---|-------------|
| 25% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017 | 100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018  | =====       |
| <b>RIFERIMENTI</b>                                | Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017. |             |

## **2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO**

### **2.1 IL PERSONALE A TEMPO INDETRMINATO**

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

Il personale a tempo indeterminato, al 30.04.2018, risulta assestato a quota n. 40 (38 dipendenti + 2 dirigenti).

Come rappresentato nella tabella, nel periodo 2007-2018 si è registrato un progressivo e costante calo nella consistenza di personale. In particolare, a fronte di n. 31 cessazioni intervenute, sono state assunte n. 9 unità, con una riduzione di oltre il 35%.

| CATEGORIA | PROFILO PROF.LE          | CESSAZIONI PER ANNUALITA' |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------|--------------------------|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|           |                          | 2007                      | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Dirigente | Dirigente                | 1                         |      | 1    |      |      |      |      |      |      | 1    |      |      |
| D3        | Funzionario Tecnico      | 2                         |      |      | 2    |      | 1    |      | 1    |      |      |      |      |
|           | Funzionario Amm.vo       | 2                         |      | 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    |

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.

## **2.2 LA DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica dell'Azienda, approvata con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 21 del 27.03.2008, presenta la seguente situazione:

| CATEGORIA | SITUAZIONE ATTUALE | IN SERVIZIO AL 30.04.2018 |
|-----------|--------------------|---------------------------|
| DIR       | 4                  | 2                         |
| D3        | 11                 | 7                         |
| D1        | 38                 | 23                        |
| C         | 21                 | 6                         |
| B3        | 4                  | 2                         |
| B1        | 3                  | 0                         |
| A         | 0                  | 0                         |
| Totale    | 81                 | 40                        |

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

Con il provvedimento del quale il presente documento costituisce allegato, la dotazione organica è stata rideterminata in n. 60 unità.

## **2.3 CATEGORIE PROTETTE**

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2018, predisposto dall'Azienda ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista.

## **2.4 I PARAMETRI DI VIRTUOSITA' DELL'AZIENDA CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE**

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

1. abbiano approvato il programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165;

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

In relazione ai suddetti vincoli, con riferimento al precedente punto 1), l'ATER di Potenza approva il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 con il provvedimento del quale il presente documento costituisce allegato.

Con specifico riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari ad € 2.806.368,36.

|   | 2011                  | 2012                  | 2013                  |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <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> |                       |                       |

Nelle allegate tabelle "1" e "2" sono riportati valori di dettaglio dai quali si registra, rispetto alla media del triennio, a Previsione una riduzione pari ad € 932.197,30, mentre a Consuntivo 2017 un risparmio pari ad € 835.539,21.

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

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di giugno 2017, ha evidenziato - come risulta dalla delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 37 del 16 giugno 2017 - che presso l'ATER di Potenza non risultano eccedenze di personale;
- l'ATER di Potenza ha approvato, con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 41 del 4 luglio 2017, il Piano triennale delle azioni positive, con successiva acquisizione del parere della Consiglieria Regionale di Parità in data 28.06.2017, giusta nota n. 106703/15AG.

Con riferimento, infine, al precedente punto 5), l'Azienda, con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 24 del giorno 11 aprile 2017, ha approvato il Piano Triennale della Performance.

## **2.5 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 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati:

| ANNO | % DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE                        | NORMATIVA DI RIFERIMENTO                                      |
|------|---|---|
| 2012 | 20% spesa cessazioni anno 2011  | art. 76, comma 7, DL 112/2008                                 |
| 2013 | 40% spesa cessazioni anno 2012  | art. 76, comma 7, DL 112/2008                                 |
| 2014 | 60% spesa cessazioni anno 2013  | art. 3, comma 5, DL 90/2014                                   |
| 2015 | 60% spesa cessazioni anno 2014  | art. 3, comma 5, DL 90/2014                                   |
| 2016 | 25% 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                                   |

Per gli anni 2016, 2017 e 2018 sono mantenuti distinti i budget assunzionali del personale dirigenziale e non dirigenziale, in quanto la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, per questo triennio, 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").

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “budget assunzionale” a disposizione dell’ATER di Potenza per assunzioni da realizzare nel triennio 2018-2020 (meglio dettagliato nell’allegato 1 sub\_a):

| BUDGET ANNO | BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE         | BUDGET DISPONIBILE |
|-------------|---|--------------------|
| 2016        | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018) | € 16.825           |
| 2017        | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019) | € 9.123            |
| 2018        | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020) | € 9.123            |
| 2019        | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021) | € 72.982           |

### 2.5.1 Il budget assunzionale dell’anno 2018

Sulla base delle cessazioni dell’anno 2017, nonché delle quote relative alle cessazioni intervenute negli anni 2015-2016, è stato calcolato il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall’anno 2018 che, allo stato, è pari a € **35.071,00** per il personale di categoria non dirigenziale.

### 2.5.2 Il budget assunzionale dell’anno 2019

Sulla base delle cessazioni già intervenute nell’anno 2018, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni che saranno realizzate dall’anno 2019, che allo stato è pari a € **72.982,00** per il personale non dirigenziale.

### 2.6 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 stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011) per **gli anni 2018-2019-2020**, così come determinata nell’allegato 1 sub\_b), è la seguente:

#### ANNO 2018

| CATEGORIA | SPESA ANNUA TEORICA |
|-----------|---------------------|
| B1        | € 32.052            |
| B3        | € 33.488            |
| C         | € 35.310            |
| D1        | € 37.825            |
| D3        | € 42.446            |

#### ANNI 2019-2020

| CATEGORIA | SPESA ANNUA TEORICA |
|-----------|---------------------|
| B1        | € 31.695            |
| B3        | € 33.171            |
| C         | € 35.006            |
| D1        | € 37.573            |
| D3        | € 42.327            |

Si precisa che la differenza è determinata dalla circostanza che, soltanto per i mesi marzo/dicembre 2018, è riconosciuta al personale delle categorie un ulteriore importo, denominato “Elemento perequativo”, allegato D del nuovo CCNL.

### **3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020.**

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 precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazioni triennali del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2018-2020 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Azienda, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto recentemente sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

#### **3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020.**

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2018-2020.

A tal proposito si sottolinea la urgente necessità di acquisire le sottoelencate professionalità in quanto: a) si è creata una forte criticità nel settore contabile/finanziario dell'Azienda per l'intervenuta collocazione a riposo di due unità nell'ultimo biennio (da aggiungersi ad altre tre cessazioni precedenti) e ciò rallenta oltremodo i processi e le attività connessi alla gestione finanziaria e del bilancio, oltre alla puntuale registrazione ed imputazione contabile dei bollettini di c/c (e degli altri mezzi di pagamento) con i quali vengono normalmente corrisposti i canoni di locazione, le quote di riscatto, etc; b) nel settore patrimonio si registrano ulteriori gravi carenze che non consentono assolutamente non solo il rispetto della tempistica relativa a tutte le procedure di competenza (gestione amministrativa dei contratti, controllo morosità, alienazioni, condomini, redditività del patrimonio, etc), ma che, soprattutto, generano ritardi, con conseguente fonte di responsabilità, anche rispetto agli obblighi a carico dell'Azienda. In particolare si evidenzia che tutto il personale amministrativo collocato a riposo in questi anni, pari a 20 unità, non è stato sostituito; c) l'attività di supporto e logistica per le Unità di Direzione e, quindi, lo svolgimento di funzioni strumentali al funzionamento dell'organizzazione (servizi esterni, fotocopiatrici, gestione parco auto, etc.) è assente, ovvero svolta direttamente dal personale in servizio, indipendentemente dalla categoria giuridica di inquadramento.

Altra urgenza si registra nell'Avvocatura aziendale, in quanto l'attuale carico di contenzioso, innanzi a tutte le magistrature, ivi comprese quelle superiori, non è ordinariamente gestibile dall'unico avvocato presente in Azienda.

##### **3.1.1 - ANNO 2018 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

In relazione alle criticità di cui ai punti b) e c) di cui sopra si è ritenuto opportuno procedere con la previsione: 1) della stabilizzazione di un lavoratore appartenente alla platea degli LSU regionali (in adesione a quanto rappresentato dalla Presidenza della Giunta Regionale); 2) dello scorrimento della graduatoria, attualmente vigente presso l'Azienda, relativa ad un concorso per geometri. Ciò consentirebbe, con immediatezza, di rinforzare il settore delle "autogestioni e condomini", evitando che i ritardi, dovuti alla notevole mole di procedimenti da gestire, possano determinare aggravi economici a carico dell'Azienda.

Tale scelta consentirà di risolvere nell'immediato la problematica dei servizi a supporto e di accelerare considerevolmente tutte le attività connesse alla materia delle "autogestioni" e, soprattutto, dei condomini, cosiddetti "misti".

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

| CAT. GIUR. | N.       | PROFILO PROFESSIONALE          | REGIME ORARIO       | MODALITA' ASSUNZIONE   | UTILIZZO BUDGET 2018 |
|------------|----------|--------------------------------|---------------------|--|----------------------|
| D1         | 2        | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | Tempo Pieno         | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  |                      |
| D1         | 2        | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO    | Tempo Pieno         | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  |                      |
| C          | 1        | GEOMETRA                       | Part time al 48%    | Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. | € 16.949             |
| B1         | 1        | ESECUTORE AMM.VO               | Part time al 55,55% | Stabilizzazione LSU  | € 17.805             |
|            | <b>6</b> |                                |                     |  | <b>€ 34.754</b>      |

### 3.1.2 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2019 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

| CAT. GIUR. | N.       | PROFILO PROFESSIONALE          | REGIME ORARIO    | MODALITA' ASSUNZIONE   | UTILIZZO BUDGET 2018 |
|------------|----------|--------------------------------|------------------|--|----------------------|
| D3         | 1        | AVVOCATO                       | Tempo pieno      | Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. n. 165/2001 | € 42.327             |
| D1         | 1        | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | Tempo Pieno      | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  |                      |
| D1         | 3        | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO    | Tempo Pieno      | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  |                      |
| C          | 1        | RAGIONIERE                     | Part time al 43% | Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. n. 165/2001 | € 15.053             |
| C          | 1        | ISTRUTTORE AMM.VO              | Part time al 43% | Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. n. 165/2001 | € 15.053             |
|            | <b>7</b> |                                |                  |  | <b>€ 72.432</b>      |

### 3.1.3 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per la pianificazione relativa all'anno 2020, si rimanda a successivo provvedimento di integrazione del presente Piano.

### 3.2 LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'ATER di Potenza (cfr. precedente punto 2.5), come si evince dai seguenti prospetti:

| BUDGET DELL'ANNO                  | BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE               | BUDGET DISPONIUBILE | UTILIZZO BUDGET Azioni di cui al punto 3.1.1 | BUDGET RESIDUO |
|-----------------------------------|---|---------------------|--|----------------|
| 2018                              | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018) | € 16.825            | € 34.754                                     |                |
|                                   | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)       | € 9.123             |  |                |
|                                   | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)       | € 9.123             |  |                |
|                                   |   | € 35.071            |  | € 317          |
| <b>BUDGET 2018 RESIDUO FINALE</b> |   |                     |  | € 317          |

| BUDGET DELL'ANNO                  | BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE         | BUDGET DISPONIUBILE | UTILIZZO BUDGET Azioni di cui al punto 3.1.2 | BUDGET RESIDUO |
|-----------------------------------|---|---------------------|--|----------------|
| 2019                              | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI                                       | € 317               | € 72.432                                     |                |
|                                   | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021) | € 72.982            |  |                |
|                                   |   | € 73.299            |  | € 867          |
| <b>BUDGET 2019 RESIDUO FINALE</b> |   |                     |  | € 867          |

| BUDGET DELL'ANNO | BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE | BUDGET DISPONIUBILE | UTILIZZO BUDGET Azioni di cui al punto 3.1.3 | BUDGET RESIDUO |
|------------------|---|---------------------|--|----------------|
| 2020             | TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI                               | € 867               |  | € 867          |

### **3.3 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2018-2020 DI PERSONALE DELLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999.**

Nel 2018 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa.

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

## TABELLA DI SINTESI

Azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato

| ANNO | N.       | REGIME ORARIO       | CAT. GIUR. | PROFILO                        | MODALITA' ASSUNZIONE   | BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO |                 |                 |
|------|----------|---------------------|------------|--------------------------------|--|-------------------------------|-----------------|-----------------|
|      |          |                     |            |                                |  | 2018                          | 2019            | 2020            |
| 2018 | 2        | Tempo Pieno         | D1         | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  | € 0                           | € 0             | € 0             |
|      | 2        | Tempo Pieno         | D1         | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO    | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  | € 0                           | € 0             | € 0             |
|      | 1        | Part time al 48%    | C          | GEOMETRA                       | Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. n. 165/2001 | € 16.949                      | € 0             | € 0             |
|      | 1        | Part time al 55,55% | B1         | ESECUTORE AMM.VO               | Stabilizzazione LSU  | € 17.805                      | € 0             | € 0             |
|      | <b>6</b> |                     |            |                                |  |                               | <b>€ 34.754</b> |                 |
| 2019 | 1        | Tempo Pieno         | D3         | AVVOCATO                       | Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. n. 165/2001 | € 0                           | € 42.327        | € 0             |
|      | 1        | Tempo Pieno         | D1         | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  | € 0                           | € 0             | € 0             |
|      | 3        | Tempo Pieno         | D1         | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO    | Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001  | € 0                           | € 0             | € 0             |
|      | 1        | Part time al 43%    | C          | RAGIONIERE                     | Scorrimento graduatorie/Concorso pubblico, previo esperimento  | € 0                           | € 15.053        | € 0             |
|      | 1        | Part time al 43%    | C          | ISTRUTTORE AMM.VO              | procedure ex artt. 34-bis e 30 D. Lgs. n. 165/2001   | € 0                           | € 15.053        | € 0             |
|      | <b>7</b> |                     |            |                                |  |                               |                 | <b>€ 72.433</b> |

Il Direttore  
Avv. Vincenzo Pignatelli

---