



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

DELIBERA n. 38/2020

| | |
|----------|---|
| OGGETTO: | APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 EX ART. 6 DEL D. LGS. N. 165/2001. |
|----------|---|

L'anno duemilaventidue, il giorno 23 (ventuno) del mese di giugno, nella sede dell'A.T.E.R.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Arch. Vincenzo DE PAOLIS, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 8 del 20.10.2019, assistito dal Direttore dell'Azienda ing. Pierluigi Arcieri;

DATO ATTO

- che, con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 134 del 13.10.2011, veniva approvato il vigente Regolamento di Organizzazione e di funzionamento delle strutture in cui è articolata ATER Potenza;
- che, con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 15 del 28.02.2017, parzialmente modificata con successiva delibera n. 23 del 01.04.2020, 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;
- che l'Azienda ha individuato la struttura organizzativa e i meccanismi operativi più adeguati al perseguimento degli obiettivi del soddisfacimento degli interessi degli utenti;
- che, in relazione alla narrativa che precede, la programmazione del fabbisogno del personale definisce il quadro generale delle esigenze organizzative dell'Azienda ed illustra le linee guida degli interventi e delle iniziative rivolte ad incrementare la disponibilità di risorse umane, nonché ad incentivare lo sviluppo e la valorizzazione di quelle già presenti, in coerenza con gli obiettivi previsti in sede di programmazione strategica;

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, 4 e 6, del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017, il quale testualmente recita:
“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima....., garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
6 Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni legislative:

- ♦ gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- ♦ l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- ♦ l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 il quale dispone che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- ♦ l'art. 17, comma 1 - lettera d-bis) - del D. Lgs. n. 165/2001 il quale testualmente recita che i dirigenti *“Concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ...”*
- ♦ l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- ♦ l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68”;
- ♦ l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 il quale stabilisce: *“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”*;
- ♦ l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

VISTO l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui *“4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: “Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.”. 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della precedente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria”*;

OSSERVATO che:

- secondo la novella definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di *“dotazione organica”* si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di persona-

le, avendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.*” adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della “*spesa potenziale massima sostenibile*”;
- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa ed, inoltre, costituisce strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

PRESO ATTO del quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, e in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) ove è testualmente sancito che “*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*”;
- l'art. 1, comma 557-bis, della stessa secondo cui: “*Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*”;
- l'art. 1, comma 557-quater, come introdotto dal D.L. n. 90/2014, il quale dispone che “*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, il quale ha stabilito che gli enti soggetti al patto di stabilità interno negli anni 2014 e 2015 “*procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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*”;

- l'art. 14-bis, comma 1, lett. a), del D.L. n. 4/2019 il quale, modificando l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, ha previsto che, per il triennio 2019-2021 le facoltà assunzionali sono pari al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto, si precisa che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (cf. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

DATO ATTO

- che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 17/SEZAUT/2019, ha chiarito che *"i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a), del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni"*;
- che, per l'effetto di quanto sopra esposto, già dall'anno 2019, gli spazi assunzionali derivanti dalle cessazioni di personale devono essere considerati unitariamente finalizzati alle assunzioni sia di personale dirigente sia di personale non dirigente. Di conseguenza, nell'ambito della programmazione del personale gli enti devono definire il proprio fabbisogno, nel rispetto dei vincoli e degli equilibri di bilancio nonché della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;
- che la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;
- che la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- che, ai sensi 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"*;
- che le operazioni di mobilità in uscita e in entrata, come reiteratamente sostenuto dalla giurisprudenza contabile, sono da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché si realizzino tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- che, in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, *"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, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 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. 165/2001"*;
- che la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di *"ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"*, consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle

procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, *ivi* compresi gli enti locali;

- che rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla c.d mobilità obbligatoria *ex art. 34-bis* del D. Lgs. n. 165/2001;

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 18 maggio 2022 - Codice comunicazione n. 0207622C00032699 - inviata alla Regione Basilicata ed acquista agli atti di ufficio, avendo in servizio personale assunto, ai sensi delle richiamate disposizioni normative, in quota d'obbligo;

RICHIAMATA la propria delibera n. 24 del 02.05.2022, in atti di ufficio, dalla quale si evince, nelle risultanze della ricognitoria all'uopo effettuata, la insussistenza nell'Azienda di eccedenze di personale;

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

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

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

VERIFICATO che i presupposti previsti dalle normative vigenti sopra ricordate risultano rispettati e, pertanto, può provvedersi ad una programmazione delle assunzioni per il triennio 2022-2024, 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;
- che si è provveduto a predisporre il "Piano delle azioni positive", approvato con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 23 del 02.05.2022, previa acquisizione del parere positivo dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata;

DATO ATTO che l'elaborazione del piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 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. 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;

VISTA la delibera n 33, adottata dall'Amministratore Unico p.t. in data 05.06.2018, approvata dalla Giunta Regionale di Basilicata con provvedimento n. 597 del 03.07.2018, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica complessiva dell'Azienda in n. 60 unità;

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";

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";

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 con il quale è stato introdotto il cosiddetto (PIAO) - Piano Integrato di Attività e Organizzazione -, nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento, tra i quali anche la programmazione dei fabbisogni formativi;

DATO ATTO che, allo stato, l'Ente non è obbligato alla predisposizione del PIAO, trattandosi di amministrazione per la quale si è ancora in attesa della emanazione delle linee guida per la predisposizione del cosiddetto PIAO Semplificato (Amministrazioni con meno di 50 dipendenti);

VISTA la Legge Regionale n.12 del 02.02.96;

VISTA la Legge Regionale n.29 del 24.06.96;

VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 15/2017 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Azienda;

VISTA la propria delibera n. 23, adottata in data 01 aprile 2020, con la quale sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali, previa parziale modifica della precedente delibera n. 15/2017;

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

VISTI i pareri favorevoli espressi:

- dal Dirigente dell'U.D. "Gestione Patrimonio e Risorse" in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa 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, sulla base delle motivazioni e nei termini di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti, il programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, come da allegato "A";
2. di confermare che il PTFP 2022-2024 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 34-*bis* e 35 del D. Lgs. n. 165/200;
3. di attestare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. di precisare, altresì, che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati vincitori potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
5. di dare atto che il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad € 2.806.368,36;
6. di dare atto che la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
7. di dare atto che l'Azienda, al fine di valorizzare le professionalità interne, ha previsto l'attivazione dell'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 del vigente ordinamento;
8. 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. 5 del 20.06.2022) il quale viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
9. di trasmettere copia del presente provvedimento alla Regione Basilicata, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R 14.07.2006 , n. 11;
10. di dare mandato al Dirigente dell'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" di attivare le necessarie procedure di reclutamento, precedute dall'attivazione della cd. Mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. n. 165/2001;
11. di trasmettere, nell'ambito dei corretti rapporti di collaborazione, il presente atto alle OO.SS. e alla R.S.U. aziendale.

La presente deliberazione, costituita da n. 90 facciate, oltre l'allegato, sarà pubblicata all'Albo on-line dell'Azienda per rimanervi consultabile per 15 giorni e si provvederà alla sua catalogazione e conservazione.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA
F.to Pierluigi ARCIERI

L'AMMINISTRATORE UNICO
F.to Vincenzo DE PAOLIS

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

DELIBERA n. 38/2022

| | |
|----------|---|
| OGGETTO: | APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 EX ART. 6 DEL D. LGS. N. 165/2001. |
|----------|---|

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
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

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

data 23/06/2022

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

UNITA' DI DIREZIONE:
"GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE"

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

data 23/06/2022

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

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

data 23/06/2022