

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 - 2022**

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 2020-2022”.

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

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all’adozione del piano triennale dei fabbisogni “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001*).	art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; art. 6 D.Lgs. n. 165/2001; art. 1, comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001).	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/201; Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette.	art. 48 D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”	art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009

* 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; art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.

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 dell'articolo unico della legge n. 296/2006 e s.m.i.

I vincoli normativi, unitamente a quelli introdotti successivamente dal legislatore nella copertura del 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, comma 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- 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 2020/2021/2022, assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti di seguito indicati:

2020	2021	2022
100% spesa cessati 2019 + resti quinquennio 2015-2019	100% spesa cessati 2020 e 2021 + resti quinquennio 2016-2020	100% spesa cessati 2021 + resti quinquennio 2017-2021
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, art. 3, c. 5-sexies, D.L. n. 90/2014	

Occorre precisare che la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti si è espressa, su deferimento alla stessa da parte della Sezione Regionale della Puglia con la delibera n. 17/2019, sulla possibilità di un unico budget per le cessazioni di personale dirigenziale e personale non dirigenziale.

Resta fermo che le eventuali assunzioni tramite mobilità volontaria devono essere effettuate nel limite massimo della spesa di personale individuata nella media 2011/2013 e che le stesse non erodono turn over.

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 30.09.2020, risulta assestato a quota n. 38 (36 dipendenti + 2 dirigenti).

Come rappresentato nella tabella, nel periodo 2007-2019 si è registrato un progressivo e costante calo nella consistenza di personale. In particolare, a fronte di n. 32 cessazioni intervenute, sono state assunte n. 9 unità,

con una significativa riduzione del personale in servizio. Occorre, inoltre, specificare che nel corso dell'anno 2020 sono cessate altre 3 unità a fronte di una intervenuta assunzione

CATEGORIA	PROFILO PROF.LE	CESSAZIONI PER ANNUALITA'												
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dirigente	Dirigente	1		1							1			
D3	Funzionario Tecnico	2			2		1		1					
	Funzionario Amm.vo	2		1										1
D1	Istr. Dir. Amm.vo	1			1		1	2	1	1	1	1	2	
	Istr. Dir. Tecnico		1											
	Istr. Dir. Contabile													
C	Istruttore Amm.vo		1	1		2	1							
B3	Collaboratore Prof.le													
	Collaboratore Amm.vo													
B1	Esecutore Amm.vo/Tecnico	1								1				
TOTALE		7	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1

Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che l'organico dirigenziale ha registrato, dal 2007 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio, passati da 5 ai due alla data odierna.

2.2 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Azienda, adottata con delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 33 del 05.06.2018 ed approvata dalla Giunta Regionale di Basilicata con delibera n. 597 del 03.07.2018, presenta la seguente situazione:

CATEGORIA	DOTAZIONE ATTUALE	IN SERVIZIO AL 30.09.2020
DIR	4	2
D3	8	6
D1	32	21
C	10	7
B3	4	2
B1	2	0
A	0	0
Totale	60	38

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.

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.

2.3.1 I parametri di virtuosità 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 2020-2022 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
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	€ 2.900.434,29	€ 2.894.277,18	€ 2.624.393,60
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013	€ 2.806.368,36		

Si precisa che la spesa del personale relativa all'anno 2019, a consuntivo, risulta essere pari ad € 2.287.390,61, mentre quella prevista in bilancio per l'anno 2020, comprese le assunzioni a valore pieno, ammonterà ad € 2.726.000,00.

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

- dalla ricognizione annuale, di cui alla delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. ■■■ del ■■ ottobre 2020, non risultano eccedenze di personale;
- l'ATER di Potenza ha approvato, con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 41 del 04 luglio 2017, il Piano triennale delle azioni positive, con successiva acquisizione del parere della Consigliera Regionale di Parità in data 28.06.2017, giusta nota n. 106703/15AG. Si precisa che risulta in fase di redazione il Piano delle Azioni Positive 2020-2022.

Con riferimento, infine, al precedente punto 5), l'Azienda, con deliberazione dell'Amministratore Unico p.t. n. 20 del giorno 05.03.2020, ha approvato il Piano Triennale della Performance 2020/2022.

2.4 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
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
2020	100% spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% spesa cessazioni anno 2020 (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014

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.

Il budget assunzionale per la cessazione del dirigente intervenuta nell'anno 2016 ammonta al 100% della retribuzione più oneri.

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 Sezioni 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 2020-2022:

CESSAZIONI ANNO 2014	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2014)
ANNUALITA' 2015	D1	1	T.P.	€ 31.352	60	€ 18.810,97
	D3	1	T.P.	€ 37.191	60	€ 22.314,42
Totale complessivo		2				€ 41.125,39

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2020

CESSAZIONI ANNO 2015	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2015)
ANNUALITA' 2016	D1	1	T.P.	€ 31.352	25	€ 7.837,91
	B1	1	T.P.	€ 25.640	25	€ 6.409,93
Totale complessivo		2				€ 14.247,83

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2021

CESSAZIONI ANNO 2016	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2016)
ANNUALITA' 2017	D1	1	T.P.	€ 31.352	25	€ 7.837,91
2017	DIR	1	T.P.	€ 47.602	80	€ 38.081,60
Totale complessivo		2				€ 45.919,51

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2022

CESSAZIONI ANNO 2017	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2017)
ANNUALITA' 2018	D1	1	T.P.	€ 31.352	25	€ 7.837,91
Totale complessivo		1				€ 7.837,91

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2023

CESSAZIONI ANNO 2018	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2018)
ANNUALITA' 2019	D1	1	T.P.	€ 31.352	100	€ 31.351,62
	D1	1	T.P.	€ 32.946	100	€ 32.946,17
Totale complessivo		2				€ 64.297,79

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2024

CESSAZIONI ANNO 2019	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2019)
ANNUALITA' 2020	D3	1	T.P.	€ 37.870	100	€ 37.870,23
Totale complessivo		1				€ 37.870,23

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2025

Nell'anno 2016 è cessato n. 1 Dirigente determinando un plafond assunzionale come sopra riportato.

2.4.1 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Sulla base delle cessazioni dell'anno 2019, nonché dei resti delle quote relative alle cessazioni intervenute negli anni 2014-2018, è stato calcolato il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2020 che risulta pari ad € 164.619,13 per il personale dirigenziale e non dirigenziale.

PIANIFICAZIONE 2020-2022	PLAFOND ASSUNZIONALE MATURATO	PLAFOND ASSUNZIONALE DISPONIBILE	PLAFOND ASSUNZIONALE UTILIZZATO
TOTALE BUDGET ANNO 2015 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2014)	41.125,39	41.125,39	
TOTALE BUDGET ANNO 2016 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE E DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2015)	14.247,83	55.373,22	-
TOTALE BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2016)	45.919,51	101.292,73	
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)	7.837,91	109.130,63	13.833,35 ASSUNZIONE DI N. 1 CAT. C PART TIME AL 48%
TOTALE BUDGET ANNO 2019 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2018)	64.297,79	173.428,42	32.846,17 ASSUNZIONE DI N. 1 CAT. DI FULL TIME (PROCEDURA CONCLUSA ANNO 2020)
TOTALE BUDGET ANNO 2020 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2019)	37.870,23	211.298,65	

BUDGET TOTALE	211.298,65
----------------------	-------------------

BUDGET UTILIZZATO	46.679,52
--------------------------	------------------

BUDGET DISPONIBILE ANNO 2020	164.619,13
-------------------------------------	-------------------

Al predetto plafond di euro 164.619,13 potrebbero essere sommate le cessazioni (di n. 03 unità di categoria D) intervenute nello stesso anno 2020, per un ammontare di euro 98.838,51. E' volontà dell'Azienda utilizzare i predetti resti per le procedure assunzionali relative all'anno 2021.

2.4.2 Il budget assunzionale dell'anno 2021

Sulla base delle cessazioni già intervenute nell'anno 2020, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni che saranno realizzate dall'anno 2021, che allo stato è pari a € **98.838,31** per il personale non dirigenziale (pari a n. 3 cat D).

CESSAZIONI ANNO 2020	CAT.	TOTALE	T.P. / P.T.	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (Costo a data cessazione - compreso oneri)	BUDGET ASSUNZIONALE %	BUDGET ASSUNZIONALE (SPESA CESSAZIONI ANNO 2020)
ANNUALITA' 2020	D1	1	T.P.	€ 32.946	100	€ 32.946,17
2020	D1	1	T.P.	€ 32.946	100	€ 32.946,17
2020	D1	1	T.P.	€ 32.946	100	€ 32.946,17
Totale complessivo		3				€ 98.838,51

* Budget utilizzabile sino al 31/12/2026

2.5 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 2020-2021-2022**, è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Calcolata sulla base del CCNL CFL 21/05/2018)
A	25.469,36
B1	26.924,65
B3	28.365,65
C	30.376,53
D1	32.946,17
D3	37.870,23
Dirigenti	59.327,00

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con il precedente provvedimento di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Si precisa che presso l'ATER di Potenza non vi sono attualmente graduatorie vigenti che potrebbero consentire la copertura di posti attraverso il loro scorrimento.

3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022.

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2020-2022.

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.

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 2020 - 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 assunzionale di seguito riportata.

Sussistendone i presupposti ed all'interno della cornice normativa e contrattuale di riferimento, si ritiene di coprire alcuni posti vacanti utilizzando anche il sistema delle "Progressioni verticali", al fine di valorizzare e riconoscere la professionalità del personale attualmente in servizio.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT.	NN	PROFILO PROF.LE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO BDG 2020
D1	1	Istruttore direttivo contabile	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	32.946,17
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	32.946,17
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	32.946,17
D1	1	Istruttore direttivo tecnico	Full time	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	32.946,17
TOTALE BDG UTILIZZATO					131.784,68
BADGET DISPONIBILE 2014 – 2019 (Resti 2014 utilizzati integralmente per assunzioni 2018 e 2020)					164.619,13
Resti utilizzabili anno 2021					32.834,45

3.1.2- ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT.	NN	PROFILO PROF.LE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO BDG 2021
C	1	Geometra	Full time	Trasformazione da PT a FT – da 89 a 100% - Prima assunzione al 48% - differenza tra 48 e 100%	16.443,18
D1	1	Avvocato	Full time	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	32.946,17
D1	1	Istruttore Direttivo Contabile	Part time al 50%	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	16.473,08
C	2	Istruttore Amministrativo	Part time al 50%	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	30.376,53
C	1	Ragioniere	Full time	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	30.376,53
TOTALE BDG UTILIZZATO					126.615,49
BADGET DISPONIBILE RESTI 2015 - 2019					32.834,45
BUDGET DISPONIBILE 2020					98.838,51
BUDGET TOTALE DISPONIBILE					131.672,96
RESTI ASSUNZIONALI DISPONIBILI					5.057,47

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato.

Nei calcoli dei resti assunzionali non sono stati conteggiati gli eventuali resti assunzionali derivanti dalle procedure di verticalizzazione.

E' prevista, altresì, l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato, per l'anno 2021, del seguente profilo professionale:

CAT.	N.	PROFILO PROF.LE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO BDG TURN OVER 2020	COSTO
B1	1	Esecutore Amministrativo	Full time	Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001	===	26.924,65

3.1.3 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per la pianificazione relativa all'anno 2022, si rimanda a successivo provvedimento di integrazione del presente Piano.

3.2 LA COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022 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, come si evince dai precedenti prospetti.

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

Nel 2020 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		
						2020	2021	2022
2020	1	Tempo Pieno	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 32.946,17	€ 0	€ 0
	2	Tempo Pieno	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 65.892,34	€ 0	€ 0
	1	Tempo Pieno	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	€ 32.946,17	€ 0	€ 0
	4	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO					€ 126.615,49	
					BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE	€ 164.619,13		
					RESTI UTILIZZABILI	€ 32.834,45		

						BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO		
ANNO	N.	REGIME ORARIO	CAT. GIUR.	PROFILO	MODALITA' ASSUNZIONE	2020	2021	2022
2021	1	Tempo Pieno	D1	AVVOCATO	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 0	€ 32.946,17	€ 0
	1	Part time al 50%	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 0	€ 16.473,08	€ 0
	2	Part time al 50%	C	ISTRUTTORE AMM.VO	Utilizzo graduatorie altri enti previo esperimento procedure ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001 In caso di esito negativo: avvio procedure concorsuali	€ 0	€ 30.376,53	€ 0
	1	Tempo Pieno	C	GEOMETRA	Trasformazione da PT a FT – da 89 a 100% - Prima assunzione al 48% - differenza tra 48 e 100%	€ 0	€ 16.443,18	€ 0
	1	Tempo Pieno	C	RAGIONIERE	Procedure di verticalizzazioni (art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. e ii.)	€ 0	€ 30.376,53	€ 0
	6	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO						€ 126.615,49
2021	BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE						€ 131.672,96	
	RESTI UTILIZZABILI						€ 5.057,47	€ 0
						COSTO ASSUNZIONI DELL'ANNO (SENZA UTILIZZO DEL TURN OVER NEL LIMITE COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE)		
ANNO	N.	REGIME ORARIO	CAT. GIUR.	PROFILO	MODALITA' ASSUNZIONE	2020	2021	2022
2021	1	Tempo Pieno	B1	ESECUTORE AMM.VO	Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001	€ 0	€ 26.924,65	€ 0

Il Dirigente
Avv. Vincenzo Pignatelli

Il Direttore
Ing. Pierluigi Arcieri