

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE

MATERA

L'anno duemilaventitré il giorno ventotto del mese di novembre, l'Amministratore Unico dell'Azienda, Avv. Lucrezia GUIDA, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 9 del 20 ottobre 2019, assistito dal Direttore F.F. Ing. Pasquale LIONETTI, con funzioni anche di Segretario, ha adottato la seguente:

DELIBERAZIONE N. 0112/2023 del 28/11/2023

OGGETTO: Piano del fabbisogno di personale (P.T.F.P.) dell'A.T.E.R. di Matera per il triennio 2023-2025 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 ex art. 6 com.2 lett. c, D. L. n. 80 del 09/06/2021 approvato con Deliberazione n. 78/2023.

Il Dirigente dell'Ufficio Tecnico, Affari Generali e Personale e dell'Ufficio Amministrativo, Bilancio e Patrimonio - Ing. Pasquale Lionetti: parere di regolarità tecnica e contabile favorevole _____

Il Direttore F.F. - Ing. Pasquale Lionetti: parere di legittimità favorevole _____

L'AMMINISTRATORE UNICO

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*”;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, “*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni*”;

Visto il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15*”;

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che, 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;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi (fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020);
- il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamati i seguenti articoli del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

- l'articolo 2, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4, secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in base al quale:
 - 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 adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
 - in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna amministrazione indica:
 - nei limiti consentiti dalle norme vigenti, **le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano**, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalle disposizioni normative in vigore;
 - nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, **la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** e secondo le linee di indirizzo di cui al sopra citato Decreto, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione organica medesima;

Visto l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. “*Decreto Reclutamento*”), il quale ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e *governance*, denominato **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;

Visto il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", entrato in vigore il 15/07/2022, il quale, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che *gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;*

Considerato che il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;

Visto, il D.M. 30 giugno 2022 n. 132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c. 2, e 6;

Richiamate le **Linee di indirizzo** per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con il Decreto del Dipartimento della funzione pubblica 08 maggio 2018;

Dato atto che, in ossequio all'articolo 6 del D.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario che l'ente definisca il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, indicando nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

Visti:

- il Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14/09/2022, con il quale sono state emanate le **nuove linee di indirizzo** per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, ove è previsto il superamento del concetto di "profilo professionale" a beneficio di quello di "famiglia professionale", attraverso il quale gli enti individuano il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere);
- il DM 26/06/2023, con il quale il Ministro per la Pubblica amministrazione ha definito un modello (c.d. Framework) di competenze trasversali (soft skills) per il personale non dirigenziale dei comparti Funzioni centrali e locali al fine di orientare i sistemi organizzativi delle singole amministrazioni verso modelli di competenze omogenei;

Considerato che:

- 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 legge 114/2014, ossia **2011-2013** (comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);;
- che, in base allo stesso art. 1, commi 557 e ss., della legge n. 296/2006 costituiscono spese di personale, oltre a quelle relative ad assunzioni a tempo indeterminato e determinato, "*anche quelle sostenute (...) per la somministrazione di lavoro (...)*";
- in base all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, a decorrere dall'anno 2018 le pubbliche amministrazioni procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, fatto salvo l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- in base all'art. 3 comma 5-sexies, D.L. 90/2014, *per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*";

- che l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", entrato in vigore il 1° maggio 2019 e il DM 17 marzo 2020, attuativo del suddetto articolo 33, non trovano applicazione agli enti strumentali sub-regionali come l'ATER di Matera;
- che, in base all'art. 28, comma 9, del D.L. n. 78/2010, a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato e fare ricorso alla somministrazione di lavoro nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Constatato che, in base alla normativa sopra richiamata, nel triennio 2023-2025 l'ATER di Matera:

- può procedere a nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e a nuove assunzioni a tempo determinato e/o con somministrazione di lavoro entro il limite di cui all'art. 28, comma 9, del D.L. n. 78/2010;
- è tenuta a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto di spesa del personale, affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare del valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato che:

- ai sensi comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014 la spesa media del triennio 2011-2013 dell'A.T.E.R. di Matera, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e al netto delle componenti escluse in base alle disposizioni in materia, è stato determinato in **€ 2.076.160,80**;
- il limite di spesa per le assunzioni di personale con tipologie di lavoro flessibile, di cui all'art. 28, comma 9, del D.L. n. 78/2010, dell'A.T.E.R. di Matera è pari ad **€ 146.544,41**;
- il costo del personale cessato dal servizio nell'anno 2022 e turn over 2023, compresi i resti assunzionali del quinquennio precedente, 2021-2017, è pari ad **€ 122.740,07**;

Dato atto che l'A.T.E.R. di Matera non presenta situazioni di soprannumero o eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali e/o situazione finanziaria;

Atteso che il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006 (media spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), va calcolato quale valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa prevista per le assunzioni e consentita dalla vigente normativa sulla capacità assunzionale;

Rilevato che:

- la spesa del personale in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, al 1° gennaio 2023 è pari ad **€ 993.574,11**;
- la spesa prevista per l'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'anno 2023, di cui all'Allegato n. 1 al presente atto è pari ad **€ 122.719,43**;
- la spesa prevista per l'assunzione di personale con contratto di lavoro flessibile è pari ad **€ 135.278,58**;

Dato atto che sulla base dei valori sopra riportati è stata verificata la coerenza del programma assunzionale con;

- il limite della spesa di personale in valore assoluto rispetto alla media triennio 2011-2013;
- il limite di spesa consentito dal turn over per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- il limite di spesa per personale da assumere con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28;

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato e dei dati di cui innanzi, risulta possibile poter **programmare** le **assunzioni** di personale nel **triennio 2023/2025** in relazione alla capacità assunzionale di cui al valore delle cessazioni intervenute nell'anno 2022;

Visti

- la Legge n. 56 del 19/06/2019 **che all'art. 3, comma 8, prevede che** nel triennio 2019-2021 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 (Enti Locali compresi) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate **senza il previo svolgimento**

delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo decreto legislativo: gli effetti di detta sospensione sono stati prorogati fino al 31/12/2024 (**D.L. n. 80/2021**);

- il **D.L. 30 aprile 2022, n. 36**, convertito con modificazioni dalla **L. 29 giugno 2022, n. 79**, ha disposto (con l'art. 3, comma 3-quater) che "al comma 4, le parole: "entro quarantacinque giorni" sono sostituite dalle seguenti: "entro venti giorni"

Considerato che

- a decorrere dal 1° gennaio 2020, l'art. 1, commi 145-149 della Legge n. 160/2019, cd. Legge di bilancio per l'anno 2020 consente, entro i termini di validità delle stesse, di utilizzare le graduatorie dei concorsi a tempo indeterminato (anche quelle approvate dopo il 1° gennaio 2019, sia proprie che di altri Enti) per l'assunzione sia dei vincitori che degli idonei;
- l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, cd. Millegroroghe per l'anno 2020, convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8 ha, inoltre, riconosciuto agli Enti la possibilità di scorrere le graduatorie a tempo indeterminato ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso (sia da parte della stessa amministrazione che da altri enti);

Richiamati

- l'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), il quale dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore**;
- l'art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 16.11.2022, il quale dispone che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna Area di inquadramento professionale e dell'ulteriore contingente elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa;

Considerato che

- l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;

Visto il DPR 16 giugno 2023, n. 82, Regolamento recante modifiche al Dpr 487/1994, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sulle modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;

Valutate le esigenze di questo Ente, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle unità organizzative cui sono preposti e/o assegnati, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Verificato che:

- questo Ente è in regola con le norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999) e con il rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999;
- alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale, sopra illustrato ed in relazione alla capacità assunzionale di cui questo Ente dispone, occorre approvare il programma delle assunzioni per il triennio 2023/2025 (piano occupazionale annualità 2023);
- in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, **con riferimento al triennio 2023/2025** risulta possibile programmare le assunzioni indicate nell'Allegato n. 1 alla presente deliberazione;

Visto il Verbale della Conferenza dei Dirigenti in data 6 novembre 2023 ad oggetto "Programmazione fabbisogno del personale 2023/2025";

Visto il parere favorevole del Collegio dei Revisori giusta Verbale n. 9 rilasciato in data 14 novembre 2023, prot. A.T.E.R. n. 0010112/2023, in atti;

Visti i CCNL del comparto Funzioni Locali;

Vista la LEGGE 29 dicembre 2022, n. 197, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*”;

Dato atto che con nota prot. N. 0009956 del 8 novembre 2023 è stata resa informativa alle OO.SS. ed alla RSU aziendale ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16 novembre 2022;

Visto il Bilancio di Previsione 2023 e Pluriennale 2023/2025 approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 42 del 9 maggio 2023;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, contabile e di legittimità del Dirigente e del Direttore f.f. Ing. Pasquale Lionetti;

DELIBERA

1. Di considerare la premessa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 e il documento relativo alla previsione di spesa del personale e programma delle assunzioni per il triennio 2023-2025, come da Allegato n. 1, unito alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
3. Di dare atto che l'approvazione del suddetto Programma costituisce modifica ed integrazione della Sezione Organizzazione e Capitale Umano dei Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione n. 78/2023;
4. Di dare atto che il suddetto documento è stato redatto in conformità alla normativa di riferimento ed assicura, pertanto, il rispetto di tutti i vincoli e limiti assunzionali e di spesa da questa previsti;
5. Di trasmettere copia del presente provvedimento alla Regione Basilicata, ai sensi degli artt. 17 e 18 della L.R. 14.07.2006, n. 11;
6. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali e alla RSU aziendale;
7. Di dare atto che a seguito dell'esito del controllo regionale ex art. 17 e 18 L.R. 11/2006, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001 (come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017) verrà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica, entro il termine dei trenta (30) giorni dall'effettiva esecutività, tramite il portale SICO (/Sico/) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018);
8. Di dare atto che tutta la documentazione alla quale è fatto riferimento nelle premesse enel dispositivo del presente provvedimento è depositata presso la U.O. Personale che ne curerà la conservazione nei termini di legge;
9. Di dare atto altresì che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà pubblicato in “Amministrazione trasparente”, nell'ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
10. Di demandare ai competenti Uffici gli adempimenti conseguenti;
11. Di dichiarare immediatamente esecutiva la presente deliberazione, stante l'urgenza di procedere con i successivi adempimenti.

Il Direttore F.F.
(Ing. Pasquale Lionetti)

L'Amministratore Unico
(Avv. Lucrezia Guida)

La presente deliberazione n° 0112/2023 del 28/11/2023 è stata pubblicata nell'Albo Pretorio on-line del sito web dell'ATER (www.atermatera.it) dal 28/11/2023 per rimanere pubblicata per giorni 15 (quindici).

Matera, 28/11/2023

IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Dott.ssa Annalisa Chiara GIORDANO)