



ARTCa1

AUTORITÀ REGIONALE DEI TRASPORTI
DELLA CALABRIA

Delibera n. 6 del 17.05.2021

OGGETTO: Approvazione “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023”.

Il Commissario *Dott. Francesco Cribari*

(firmato digitalmente)

Assiste

Il Direttore reggente *Avv. Filomena Tiziana Corallini*

(firmato digitalmente)

La Delibera si compone di n. 6 pagine, comprese di frontespizio, e n. 3 allegati.

Il Commissario

Visti:

- la L.r. n. 35/2015 “*Norme per i servizi di trasporto pubblico locale*” e ss.mm.ii., ed in particolare l’art. 13, che ha istituito l’Autorità Regionale dei Trasporti della Calabria quale Ente di governo del bacino unico regionale di interesse regionale in materia di TPL;
- il DPGR n. 117 del 30.10.2017, con il quale si è proceduto alla nomina del dott. Francesco Cribari a Commissario dell’ARTCal;
- il DPGR n. 9 del 20.02.2018, con il quale il dott. Francesco Cribari è stato confermato Commissario dell’ARTCal;
- la DGR n. 536 del 25.11.2019, con la quale sono state affidate le funzioni di Direttore reggente dell’ARTCal all’Avv. Filomena Tiziana Corallini, dirigente di ruolo della Giunta Regionale in servizio presso il Dipartimento “*Infrastrutture, Lavori Pubblici e Mobilità*”;
- il DPGR n. 323 del 27.11.2019, con il quale è stato conferito, nelle more dell’individuazione del titolare, l’incarico di Direttore reggente dell’ARTCal all’Avv. Filomena Tiziana Corallini, ai sensi dell’art. 13, comma 9, della L.r. n. 35/2015;
- il Regolamento regionale n. 14/2016, avente ad oggetto “*Regolamento di funzionamento dell’Autorità Regionale dei Trasporti della Calabria (ARTCal)*”;
- lo Statuto dell’ARTCal, approvato con la delibera n.1/2017;
- il Regolamento di contabilità dell’ARTCal, approvato con la delibera n. 21/2019;
- la L. n. 449/1997, “*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*”;
- il D.lgs. n. 165/2001, “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, e ss.mm.ii.;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica dell’8.05.2018, “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”;
- la L.r. n. 47/2018, “*Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e procedurale (Collegato alla manovra di finanza regionale per l’anno 2019)*”;
- la L.r. n. 8/2002, “*Ordinamento del bilancio e della contabilità della Regione Calabria*”;
- l’art. 21 della L.r. n. 35/2015 in tema di risorse finanziarie per il funzionamento dell’ARTCal;
- la L.r. n. 2/2020, “*Legge di stabilità regionale 2020*”;
- la L.r. n. 3/2020, “*Bilancio di previsione finanziario della Regione Calabria per gli anni 2020 – 2022*”;
- la DGR n.59/2020, “*Documento tecnico di accompagnamento al bilancio di previsione finanziario della Regione Calabria per gli anni 2020–2022 (artt. 11 e 39, c. 10, d.lgs. 23/06/2011, n. 118)*”;
- la D.G.R. n. 60/2020, “*Bilancio finanziario gestionale della Regione Calabria per gli anni 2020- 2022 (art. 39, c. 10, D.lgs. n. 118/2011)*”;
- la Delibera ARTCal n. 34/2018, “*Misure per l’efficientamento della struttura: approvazione macrostruttura Autorità Regionale dei Trasporti in Calabria*”;
- la Delibera ARTCal n. 20/2019, “*Approvazione Piano Triennale del fabbisogno del personale 2019-2021*”;
- la Delibera ARTCal n. 3/2020, “*Approvazione del DPA per gli anni 2020-2022*”;
- la Delibera ARTCal n.4/2020, “*Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2020-2022*”;
- la Delibera ARTCal n.2/2021, “*Approvazione Piano della Performance 2021-2023*”;
- la Delibera ARTCal n.5/2021, “*Approvazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023*”.

Premesso che:

- il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 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;
- l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 impone di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica;
- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che *«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»;*
- l'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che l'amministrazione, in sede di definizione del Piano, indichi *«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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente»;*
- l'art. 6, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che, per le 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»;*
- l'art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;
- il divieto predetto si applica solo *«decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo»*, come previsto dall'art. 22, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017;
- l'art. 6 ter del D.lgs. n. 165/2001 prevede che *«con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali»;*
- le predette Linee di indirizzo sono complementari a quelle previste dall'articolo 35, comma 5.2, del D.lgs. n. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale. La programmazione del fabbisogno, infatti, trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo della forza lavoro;
- la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm., 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;
- a norma dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L. n. 183/2011, è previsto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- secondo l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

Considerato che:

- l'art. 39, comma 1 della L. 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce 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”*;
- l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art.16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 6 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75 del 2017, prevede l'adozione di un piano triennale dei fabbisogni del personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- con il Decreto dell'08.05.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;
- il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:
 - a) *quantitativo*: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
 - b) *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale degli enti territoriali, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- con la delibera n. 34 del 2018, l'ARTCal ha provveduto a definire la sua macrostruttura;
- con la delibera n. 20 del 2019, l'ARTCal ha approvato il Piano Triennale del fabbisogno del personale relativamente al triennio 2019-2021;

Considerato che:

- con il Decreto dell'08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale degli enti territoriali, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Rilevato che la Circolare esplicativa, emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno, chiarisce che:

- le **Entrate correnti** da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE), come riportate negli aggregati BDAP;
- le **Spese di personale** da considerare siano quelle relative alle voci riportate nel macro-aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente), nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (co.co.co. e co.co.pro.); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

Rilevato che, per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023, vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2017, 2018 e 2019, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2019 e per il FCDE il bilancio di previsione 2019/2021 dato assestato.

Ritenuto, alla luce del quadro predetto, necessario procedere ad una nuova definizione della dotazione organica e del piano del fabbisogno del personale.

Attesi i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con Delibera ARTCal n. 2/2021.

Richiamato che:

- secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto delle previsioni in tema di spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali;
- la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima è pari a Euro 238.908,80 (escluso l'ammontare della spesa relativa a Direttore e Vice-Direttore)

Vista la macrostruttura di ARTCal e il relativo assetto organizzativo, approvati con la Delibera n. 34 del 2018.

Visto il parere del Revisore dei conti, acquisito in atti al prot. ARTCal n. 148 del 13.05.2021, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale (*All. C*).

Tenuto conto che ARTCal non dispone di personale in ruolo inserito nell'organico dell'Ente e che, allo stato, si avvale di due dipendenti di Azienda Calabria Lavoro in regime di convenzione e della collaborazione (part-time al 50%) di un funzionario regionale del Dipartimento "Infrastrutture, LL.PP., Mobilità", in forza dell'ordine di servizio del Dirigente generale n. 101874/ 2019.

Considerato che non esistono per l'anno 2021, ai sensi dell'articolo 33, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'amministrazione.

Ritenuto necessario provvedere all'approvazione del "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023" e del documento relativo alla dotazione organica e al piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Visti il "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023" (*All. A*) e il documento relativo alla dotazione organica e al piano occupazionale (*All. B1 e B2*), annessi alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.

Richiamato, altresì, il dettato dell'art. 13, comma 1, della L.r. n. 35 del 2015, ai sensi del quale le deliberazioni degli organi dell'ARTCal sono validamente assunte senza necessità di ulteriori deliberazioni, preventive o successive, da parte degli organi della Regione e degli enti locali.

Dato atto che il Direttore reggente è stato nominato con il DPGR n. 323 del 27.11.2019 e che, alla data odierna, non sono stati ancora costituiti gli organi dell'ARTCal ex art. 13, comma 9, della L.r. n. 35/2015, in particolare il Presidente e il Comitato istituzionale.

Acquisito il parere favorevole del Direttore reggente ARTCal in ordine alla regolarità della deliberazione ai sensi dell'art. 13, comma 9 bis, lett. c), della L.r. n. 35/2015.

DELIBERA

- 1. DI RICHIAMARE** le premesse quale parte sostanziale ed integrale del presente atto.
- 2. DI APPROVARE** il Piano Triennale del fabbisogno di personale Anno 2021-2023 (*All. A*), allegato alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.
- 3. DI APPROVARE** il documento relativo alla dotazione organica e al piano occupazionale (*All. B1 e B2*), annesso alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.
- 4. DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, tenendo presente che, fino all'avvenuta trasmissione, è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- 5. DI DEMANDARE** alla struttura amministrativa l'adozione degli adempimenti successivi alla presente delibera.
- 6. DI PUBBLICARE** il presente provvedimento, sul sito istituzionale di ARTCal, ai sensi del d.lgs. n.33 del 2013 e nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. n. 196 del 2003 n. 196.

Il Direttore reggente
Avv. Filomena Tiziana Corallini
(firmato digitalmente)

Il Commissario
Dott. Francesco Cribari
(firmato digitalmente)



ARTCaI

AUTORITÀ REGIONALE DEI TRASPORTI
DELLA CALABRIA

**“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E
DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE”**

ANNI 2021/2023

SOMMARIO

1. Premessa normativa

- 1.1. La nuova programmazione del fabbisogno
- 1.2. Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni
- 1.3. Capacità assunzionale e spesa del personale
 - 1.3.1 La spesa di personale: le componenti.
 - 1.3.2 Il superamento della “dotazione organica”
- 1.4. Assunzioni di personale a tempo determinato
 - 1.4.1. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato

2. Lo stato dell'organizzazione e dell'organico

- 2.1. L'organizzazione
- 2.2. L'organico attuale
 - 2.2.1 Personale
 - 2.2.2. Categorie protette
- 2.3. La vigente programmazione triennale 2019/2021 e lo stato di attuazione
- 2.4. L'individuazione del budget assunzionale

3. La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023

1. PREMESSA NORMATIVA

Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, si è giunti al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica. Infatti, già nella legge delega (Legge 7/8/2017 n. 124), all'art. 17, comma 1, lettera m), era prevista la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, e nella successiva lettera q) il “progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”.

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo citato), prevede che:

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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

Dalla novellata versione dei commi sopra riportati ne deriva che, da un lato, il piano deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall'altro deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2).

L'atto programmatico deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e all'effettivo

cittadini;

4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 08/05/2018 pubblicato in data 27/7/2018 sulla Gazzetta Ufficiale.

Dalla lettura sistematica dell'impianto normativo, sembra ora divenire fondamentale il riferimento al concetto della "spesa", posto l'accento sulla necessità di tenere conto delle effettive capacità finanziarie, ai fini dell'elaborazione di una programmazione realistica degli interventi, lasciando la libertà di individuare se e come

In quest'ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al suo aggiornamento da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l'analisi delle proprie capacità assunzionali e nel rispetto della normativa vigente.

1.1. LA NUOVA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

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.

1.2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (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. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001; -
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, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n.4.
c)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza	-art. 1, co. 475, lett. e), L. n. 232/2016; -art. 9, co. 1, L.n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n.17. Deroga: (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni</i>

			<p><i>di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale.</i></p> <p>Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).</p>
d)	Mancato invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).	Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato	<p>- art. 1, c. 470, L. n. 232/2016;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</p>
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (a partire dall'anno 2018).	<p>- art. 1. c. 476, legge n. 232/2016;</p> <p>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</p>
f)	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 (art. 48 D.lgs.n. 198/2006).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
g)	Adozione del “Piano della performance”	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>“di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”</i> (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;
h)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). Va segnalato che tale disposizione, in prima	

	giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).	applicazione, è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017/2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016.	
i)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 DPCM n. 21/2017.
l)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008
m)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
n)	Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000.		

1.3.CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE

1.3.1 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 e 562, 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;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M. ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- 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.

Anche la spesa per il Direttore e l'eventuale Vice-Direttore vanno considerate nell'aggregato spesa di personale ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

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, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- 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;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile, finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);

- 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.

1.3.2 Il superamento della “dotazione organica”

L’art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto del 8.05.018, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

1.4. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Per quanto riguarda l’acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità l’articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo integrato con l’art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, il settimo periodo, secondo cui: “*Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente*”, e di seguito l’ottavo periodo secondo cui “*Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009*”:

Altra condizione è dettata, come modificato dall’art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, disponendo che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...*”, nel rispetto dell’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all’art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell’assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti
Principio generale dell’obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell’anno 2008 (comma 562).

Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; -Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n...1 /2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.4.1. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato

Fattispecie	Riferimenti normativi
Procedure selettive pubbliche per l'accertamento delle professionalità richieste sulla base dei principi di cui al c. 3, art. 35, D.Lgs. n. 165/2001	- artt. 35 e 36, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.
Ricorso a proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato	- art. 36, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare F.P. 5/2013; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.
Utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate	- art. 3, c. 61, legge n. 350/2003; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000. -Corte conti, Sezione di controllo per l'Umbria, n 124/2013, per quanto riguarda l'accordo tra gli enti.
Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per qualifiche e profili professionali per i quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo	- art. 35, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001; - art. 16, legge n. 56/1987; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.

2. LO STATO DELL' ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1. L'ORGANIZZAZIONE

La L.R. 35/2015 recante "Norme per i servizi di trasporto pubblico locale", all'art. 13, ha istituito l'Autorità Regionale dei Trasporti della Calabria quale Ente di governo del bacino unico regionale di interesse regionale in materia di TPL.

L'ART-CAL è un soggetto con personalità giuridica di diritto pubblico che opera in piena autonomia funzionale, indipendenza di giudizio e di valutazione, la cui sede è presso la Cittadella regionale in Catanzaro.

Con la legge regionale 08 febbraio 2018, n. 4, sono state apportate modifiche organizzative alle strutture dell'Ente ed è stato specificato che l'ART-CAL è un Ente strumentale partecipato dalla Regione Calabria. Il ruolo dell'Ente è quello definito dall'art. 13 della L.R. 35/2015 e cioè essenzialmente quello di ente di governo, al quale l'art. 3 bis del d.l. 138/2011, convertito, attribuisce "le funzioni di organizzazione dei servizi [...] di scelta della forma di gestione, di determinazione delle tariffe all'utenza per quanto di competenza, di affidamento della gestione e relativo controllo". L'ARTCal, ai sensi del citato art. 13 della l.r. 35/2015, delega le funzioni di affidamento ed esecuzione dei contratti di servizio alla società partecipata Agenzia Reti e Mobilità s.p.a., non ancora costituita.

Nell'attuale sistema innovato dalla l.r. 35/15 sono Organi di governo dell'ARTCal:

- l'Assemblea;
- il Presidente;
- il Comitato istituzionale;
- il Revisore dei conti.

È opportuno specificare che in relazione alla struttura dell'Ente, non risultano allo stato ancora costituiti gli organi individuati dall'art. 13, comma 3, della L.r. n. 35/2015, ed in particolare l'Assemblea, il Presidente e il Comitato istituzionale. Pertanto, le funzioni dei predetti organi sono attualmente svolte dal Commissario, nominato con il DPGR n. 117 del 30.10.2017 e confermato nell'incarico con il DPGR n. 9 del 20.02.2018, nella persona del Dott. Francesco Cribari.

Inoltre, con il DPGR n. 38 del 14.03.2017 era stato conferito l'incarico di Segretario Generale dell'ARTCal alla dott.ssa Amelia Crucitti. Tuttavia, la L.R. n. 4/2018 nel modificare la L.R. n. 35/2015 ha sostituito la figura di vertice della struttura amministrativa dell'ARTCal, individuandola non più nel Segretario Generale, ma nel Direttore, e contestualmente sono state ridefinite le relative funzioni e il trattamento economico.

Pertanto, con il DPGR n. 18 del 16.03.2018 è stato preso atto della cessazione dall'incarico di Segretario Generale. Si è proceduto all'individuazione del Direttore reggente, dapprima nella persona dell'Avv. Valeria Adriana Scopelliti, Dirigente di ruolo della Giunta Regionale in servizio presso il Dipartimento "Infrastrutture, Lavori Pubblici e Mobilità", nominato con il DPGR n. 30 del 26 aprile 2018, ai sensi dell'art. 13, comma 9 ter, della L.r. n. 35/2015; successivamente, a seguito della nota prot. n. 304 del 14.11.2019 con cui l'avv. Scopelliti rappresentava la propria decadenza dall'incarico a far data dal 15.11.2019, si è provveduto, con DGR n. 536 del 25.11.2019 e successivo DPGR n. 323 del 27.11.2019, alla nomina del nuovo Direttore reggente dell'ARTCal nella persona dell'avv. Filomena Tiziana Corallini, anch'ella dirigente di ruolo della Giunta Regionale, in servizio presso il Dipartimento "Infrastrutture, Lavori Pubblici e Mobilità".

Le relative funzioni sono individuate dal citato art. 13, co. 9 ter, della L.r. n. 35/2015.

2.2. L'ORGANICO ATTUALE

2.2.1 Personale

Dal punto di vista delle risorse di personale, può dirsi che ARTCal sia tutt'ora in una fase di costituzione. Il Direttore è allo stato reggente, dirigente di ruolo della Giunta regionale, in coerenza con la l.r. n. 35/15, art. 13.

Non è stata avviata la manifestazione di interesse da parte della Regione per l'individuazione di un Direttore.

Dal punto di vista di funzionari e personale di ulteriori categorie, non vi sono risorse incardinate stabilmente in ARTCal. A seguito di manifestazione di interesse indetta dal Dipartimento Lavori Pubblici (settembre 2018) per il reperimento di varie categorie da destinare ad ARTCal e dopo valutazione positiva di n.4 funzionari, in assenza del nulla osta del Dirigente generale del loro dipartimento di appartenenza, nessun funzionario è stato distaccato (novembre 2018) e solo nel marzo 2019 due funzionari del Dipartimento LL.PP. sono stati assegnati in collaborazione parziale ad ARTCal (dei quali solo uno collabora attualmente, al 50%).

Successivamente, a partire da novembre 2019, due dipendenti di Azienda Calabria Lavoro, di categoria C,

sono stati assegnati, in regime di convenzione, ad ARTCal.

Allo stato, pertanto, l'organico è estremamente sottodimensionato e caratterizzato da precarietà, per cui anche le attività ordinarie assumono carattere sfidante e sono raggiungibili grazie al pieno impegno personale delle esigue risorse coinvolte.

2.2.2. Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad assumere persone con disabilità nella quota d'obbligo prevista dalla predetta normativa. In particolare, l'art. 3 della Legge n. 68/99 prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità nella seguente misura:

- a) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

Tenuto conto che ARTCal allo stato attuale non dispone di propri dipendenti e che nel corso del 2021 non si supererà la quota di n. 14 dipendenti, l'obbligo di assunzione di cui all'art. 3 della Legge n. 68/99 non ricorre per il suddetto periodo. Ne discende che, all'atto del superamento della predetta quota, ARTCal attiverà nei termini di legge gli istituti di cui alla Legge n. 68/99.

Per quanto riguarda la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999 per le altre categorie protette, la riserva è riferita a datori di lavoro pubblici o privati con più di n. 50 dei lavoratori occupati; conseguentemente, in ragione della dotazione organica approvata con la Delibera ARTCal n. 34/2018, che stabilisce il numero massimo in n. 28 unità, non ricorre per ARTCal l'obbligo di assunzione di cui al predetto articolo.

2.3. LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019/2021 E LO STATO DI ATTUAZIONE.

LA DOTAZIONE ORGANICA

La macrostruttura di ARTCal è stata definita con la Delibera n. 34 del 2018 e si compone di un numero massimo di 30 unità di personale, comprese le figure del direttore e del vicedirettore.

Nel rispetto della predetta dotazione massima, il personale risulta così ripartito:

- n. 1 Direttore;
- n. 1 Vice-Direttore;
- n. 2 unità da destinare all'U.O.A. Segreteria Generale e Rapporti con Organi e EE.LL.;
- n. 8 unità da destinare al Settore Organizzazione Generale e Bilancio;
- n. 8 unità da destinare al Settore Gestione tecnica e amministrativa dei servizi;
- n. 3 unità da destinare all'U.O.A. Programmazione dei servizi;
- n. 7 unità da destinare al Nucleo Ispettivo.

Nella successiva tabella, il dettaglio della ripartizione delle predette unità di personale in base alla categoria di riferimento.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE	COPERTO	VACANTE
Direttore	1		no	si
Vice- Direttore	1		no	si
D	17	Amministrativo	no	si
		Tecnico	no	si
C	10	Amministrativo	no	si
		Tecnico	no	si

B	1	Amministrativo	no	si
		Tecnico	no	si
		TOTALE	0	30

2.4. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

La relazione di accompagnamento della L.r. n. 4 del 2018, con la quale è stata modificata la la L.r. n. 35/2015, ha quantificato le facoltà assunzionali di ARTCal, commisurandole al CCNL comparto EELL, con un budget comprensivo anche delle quote relative al Direttore e al Vice-direttore ARTCal.

Alla luce di quanto sopra, alla data odierna, il budget assunzionale per personale a tempo indeterminato a disposizione di ARTCal si rileva negli esercizi come segue:

ANNI	BUDGET DELL'ANNO	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZATO
2021	Euro 248.142,75	Euro 248.142,75	0
2022	Euro 496.285,50	Euro 496.285,50	0
2023	Euro 496.285,50	Euro 496.285,50	0

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023

La L.r. n. 35 del 2015 prevede che ARTCal per lo svolgimento delle proprie funzioni possa avvalersi, oltre che di una propria dotazione organica di personale, anche di personale appartenente alla Regione, ai suoi enti strumentali e agli enti locali, in posizione di distacco funzionale anche parziale. Il reclutamento avverrà, quindi, prevalentemente tramite distacco per il triennio 2019-2021.

Tento conto delle esigue risorse rese disponibili dalla L.r. n. 35/15 a fronte di un fabbisogno in toto da soddisfare, sarà data, pertanto, priorità all' applicazione della L.r. n. 35/15 attraverso il **distacco funzionale**.

Si procederà, in particolare, al reclutamento di personale nel modo di seguito indicato e per come meglio dettagliato nella tabella sottostante.

Nel corso del 2021, si procederà all'assunzione in ruolo di n. 3 posti di categoria "C", n. 1 posto di categoria D, n. 2 posti di categoria D3, mediante reclutamento di personale al fine di reperire personale da destinare: all'U.O.A. "Segreteria generale e Rapporti con Organi e Enti Locali", al Settore "Organizzazione generale e Bilancio" e al Settore "Gestione Tecnica e Amministrativa dei servizi".

Sempre nel corso del 2021, si procederà alla Manifestazione di interesse per il reclutamento del Direttore e del Vice-Direttore.

Nel corso del 2022, saranno coperti n. 1 posto categoria "B", n. 3 posti categoria "C" e n. 7 posti categoria "D", mediante distacco.

Nel corso del 2023, si prevede di coprire con il distacco n. 4 unità di categoria "C" e n. 7 unità di categoria "D". Le modalità di reclutamento, in conformità alla normativa vigente, saranno, in ordine di priorità:

1. Comando;
2. Mobilità/utilizzo graduatorie concorsuali altre amministrazioni, ai sensi della l. n. 56/19 art. n. 3 co 4;
3. Avvio procedure concorsuali.

Nella tabella sottostante è possibile riscontrare l'andamento della programmazione del fabbisogno, come sopra descritta, comprensiva della relativa spesa necessaria, da considerarsi condizione minima per l'assolvimento degli obblighi istituzionali dell'Autorità.

categoria	PIANO ASSUNZIONALE																			
	Dotazione Organica approvata con Deliberazione...	Costo complessivo	TOTALE SPESA A CARICO BILANCIO ART-CAL	posti da coprire nel 2021		costo a carico 2021		posti da coprire nel 2022		costo a carico 2022		posti da coprire nel 2023		costo a carico 2023		Posti totali coperti con oneri a conclusione del triennio	Posti totali coperti con personale in distacco nel triennio	Totale posti in dotazione organica	SPESA COMPLESSIVA A CARICO BILANCIO ART CAL	Spesa complessiva dotazione organica
				In Distacco	C/M/G/C	In Distacco	C/M/G/C	In Distacco	C/M/G/C	In Distacco	C/M/G/C									
B	1	32.232,78	238.909,80			1									0	1	1			
C	10	36.166,35		3	54.249,53	3					4				3	7	10	108.499,05		
D	15	39.286,13		1	19.643,07	7					7				1	14	15	39.286,13		
DB	2	44.837,51		2	44.837,51										2	0	2	89.675,02		
Direttore e Vice	2	257.376,70	257.376,70	2	128.688,35									2	0	2	257.376,70			
Totale dotazione	30		496.286,50											8	22	30	494.836,90			

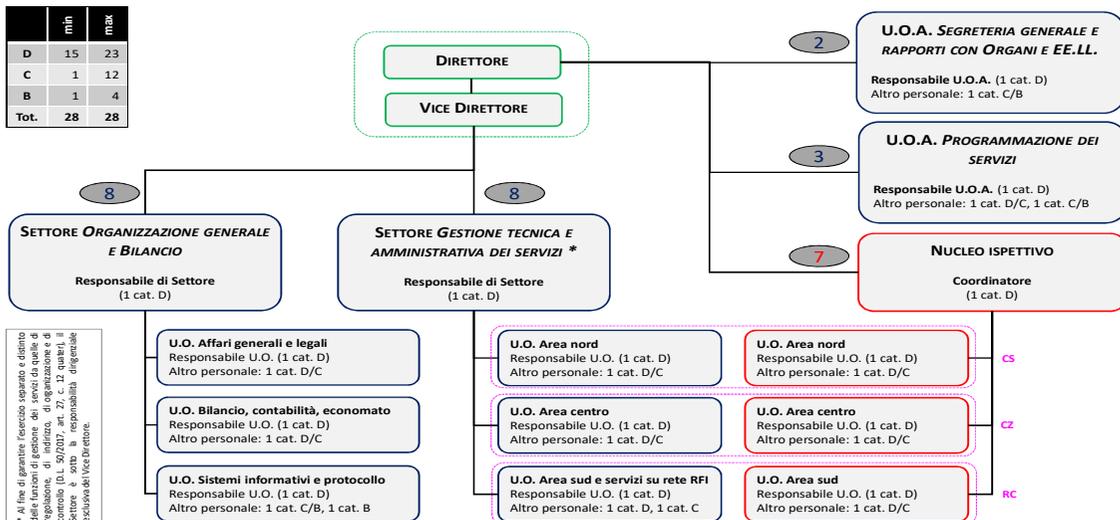
La conclusione del triennio 2021-2023 consentirà ad ARTCal di disporre della seguente dotazione organica:

- n. 1 Direttore;
- n. 1 Vicedirettore;
- n. 6 unità coperte con oneri a valere sul bilancio ARTCal (Comando/mobilità/utilizzo altre graduatorie/ concorso);
- n. 12 unità coperte con il distacco.

Categori a	Verifica della neutralità della spesa			Figure professioni appartenen ti alla categoria	FABBISOGNO DEL PERSONALE - DOTAZIONE ORGANICA						
	Dotazione organica approvata con Deliberazione n. 6/2021	Stipendio tabellare iniziale della categoria compreso 13 [^] mensilità CCNL	LIMITE DELLA SPESA COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA		Categori a	Numero dipendenti in servizio	posti da coprire nel 2021	posti da coprire nel 2022	posti da coprire nel 2023	Totale posti in dotazione organica	spesa complessiva dotazione organica
B	1	19.356,91	19.356,91					1		1	
C	11	22.039,41	242.433,51			5	3	3		11	
D	15	23.980,09	359.701,35			4	4	7		15	
D3	1	27.572,85	27.572,85			1				1	
Totale	28	649.064,62			10	8	10		28	

ORGANIGRAMMA

	min	max
D	15	23
C	1	12
B	1	4
Tot.	28	28



* Al fine di garantire l'esercizio separato e distinto delle funzioni di gestione, dei servizi da quelle di regolazione, di indirizzo, di organizzazione e di controllo (D.L. 50/2017, art. 27, c. 12, quarto) il rapporto di lavoro di responsabilità originaria è intestato al Vice Direttore.



Verbale n. 04/2021 Data: 11/05/2021	Oggetto: Programmazione delle spese di personale. Parere sulla proposta di deliberazione ad oggetto: “ Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 ”.
--	---

Il giorno 11 del mese di Maggio dell'anno 2021 alle ore 09.30 si è riunito, in videoconferenza, il Revisore dei Conti Dott. Giovanni Malara dell'ARTCal, giusta nomina disposta con delibera Commissariale n. 5 del 31/01/2020, per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto: “Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023”.

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, con la quale si approva il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 e il relativo piano occupazionale, prevedendo:

CAT.	DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE	COPERTO	VACANTE
Direttore	1		no	si
Vicedirettore	1		no	si
D	17	Amministrativo	no	si
		tecnico	no	si
C	10	Amministrativo	no	si
		tecnico	no	si
B	1	Amministrativo	no	si
		tecnico	no	si
		TOTALE	0	30

Visto

l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;

Considerato che:

con il Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di

personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale degli enti territoriali, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Attesi i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con Delibera ARTCal n. 2/2021.

Richiamato che:

- secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto delle previsioni in tema di spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali;
- la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Vista la macrostruttura di ARTCal e il relativo assetto organizzativo approvati con la Delibera n. 34;

Tenuto conto che ARTCal non dispone di personale in ruolo inserito nell'organico dell'Ente e che, allo stato, si avvale di due dipendenti di Azienda Calabria Lavoro in regime di convenzione e di un funzionario regionale del Dipartimento “Infrastrutture, LL.PP., Mobilità”;

Considerato che non esistono per l'anno 2021, ai sensi dell'articolo 33, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'amministrazione.

Ritenuto necessario provvedere all'approvazione della Piano Triennale del fabbisogno di personale Anno 2021-2023 e del documento relativo alla dotazione organica ed al piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.



ARTCal

AUTORITA' REGIONALE TRASPORTI DELLA
CALABRIA

Visti il Piano Triennale del fabbisogno di personale Anno 2021-2023 (Allegato "A") e il documento relativo alla dotazione organica e al piano occupazionale (Allegato "B").

Acquisito il parere favorevole del Direttore reggente ARTCal ai sensi dell'art. 13, comma 9 bis, lett. c), della L.R. n. 35/2015.

Atteso che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del redigendo bilancio 2021/2023.

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

ACCERTA

che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con quanto stabilito da ARTCal;

ESPRIME

pertanto parere *FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto.

La seduta si è conclusa alle ore 12.10.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore dei Conti

Dott. Giovanni Malara