



ARTCa1

AUTORITÀ REGIONALE DEI TRASPORTI
DELLA CALABRIA

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

PERIODO 2019/2021

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
 - 1.4.2. Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell’Art.9 del D.L. 78/2010
 - 1.4.3. 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 2019/2020 e lo stato di attuazione
 - 2.4. Parametri di virtuosità dell’ente che incidono sul piano occupazionale
 - 2.5. L’individuazione del budget assunzionale
3. La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021

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 cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter con Decreto del Ministro per la Semplicazione 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 assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e all'effettivo fabbisogno.

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 ¹).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - 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, c. 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.	- art. 1, comma 475, lett.e), L. n. 232/2016 - art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.

		Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza.	----- 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 di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i> . 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).
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.	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.

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).	- art. 1. c. 476, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
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 citato).	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; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
i)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n.196/2009).	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 applicazione, è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017/2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016.	
l)	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.
m)	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
n)	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.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà 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 spesa¹ 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

¹ Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

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. ⁵
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 ⁶	- 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 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.

1.4.2. 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, 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. Le relative funzioni sono individuate dall'art. 13, comma 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. n. 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 a qualsiasi titolo (comando, distacco, utilizzo). A seguito di manifestazione di interesse indetta dal Dipartimento Lavori pubblici (settembre 2018) per il reperimento di varie categorie da destinare eventualmente ad ARTCal, e dopo valutazione positiva di 4 funzionari, in assenza del nulla osta nessun funzionario è stato distaccato (novembre 2018) e solo nel marzo 2019 due funzionari del Dipartimento sono stati assegnati in collaborazione parziale ad ARTCal.

Allo stato, pertanto l'organico è estremamente sottodimensionato e caratterizzato da precarietà e anche le attività ordinarie di start up assumono carattere sfidante e sono raggiungibili grazie al pieno impegno personale di tutte le risorse coinvolte (Commissario, Direttore reggente, funzionari in collaborazione).

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 2019 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 2019/2020 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 28 unità di personale, alle quali vanno ad aggiungersi la figura del direttore e del vicedirettore.

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

- n. 1 Direttore;
- n. 1 Vicedirettore;
- 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

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

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 complessivo anche delle quote relative al Direttore e al Vicedirettore 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
------	--	------------------	--------------------	------------

2019		496.285,50	496.285,50	0
2020		496.285,50	496.285,50	0
2021		496.285,50	496.285,50	0

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

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 alla 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 2019, saranno coperti n. 3 posti di categoria "C" mediante distacco 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.

Nel corso del 2020, si procederà all'assunzione in ruolo di complessive n. 9 unità di personale, di cui: n. 1 di categoria "B", n. 2 di categoria "C", n. 4 di categoria "D" e n. 2 di categoria "D3".

Nel medesimo anno, si procederà all'acquisizione di personale in distacco per reperire n. 6 unità di categoria "D".

Nel corso del 2021, si prevede di coprire con il distacco n. 1 unità di categoria "D" e n. 2 unità di categoria "C".

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.

Cat	Verifica della neutralità della spesa												
	Dotazione Organica approvata con Delibera n. 34 del 2018	Costo complessivo	LIMITE DELLA SPESA COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA	posti da coprire nel 2019		posti da coprire nel 2020		posti da coprire nel 2021		posti totali coperti con oneri a conclusione del triennio	posti totali coperti con personale in distacco nel triennio	Numero totale di personale	spesa complessiva dotazione organica
				In Distacco	C/M/G/C	In Distacco	C/M/G/C	In Distacco	C/M/G/C				
B/B1	1	€ 32.232,78				1				1		1	€ 32.232,78
C/C1	10	€ 36.166,35		3		2		2		1	5	6	€ 36.166,35
D/D1	15	€ 39.286,13				6		4	1	2	7	9	€ 78.572,25
D3	2	€ 44.837,51						2		2	0	2	€ 89.675,02
TOT complessivo spesa													
Totale				28	€ 238.909,80	3	0	6	9	3	0	6	€ 236.646,40
Direttore e vicedirettore					€ 257.376,70			2		2		2	€ 257.376,70
C/M/G/C: Comando/ Mobilità/ Graduatorie altri concorsi/ Concorso													

La conclusione del triennio 2019-2021 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.