



ARTCa1

AUTORITÀ REGIONALE DEI TRASPORTI
DELLA CALABRIA

Delibera n. 20 del 14.11.2019

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di personale Anno 2019-2021.

Commissario Dott. Francesco Cribari

Assiste il Direttore reggente dell'ARTCa1, Avv. Valeria A. Scopelliti.

IL DIRIGENTE
Avv. Valeria Adriana Scopelliti

Il Direttore reggente Avv. Valeria A. Scopelliti

La Delibera si compone di n. 5 pagine comprese di frontespizio e n. 2 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, quale commissario dell’ARTCal;
- il DPGR n. 9 del 20.02.2018, con il quale è stato confermato il dott. Francesco Cribari quale Commissario dell’ARTCal;
- la DGR n. 83 del 19.03.2018, con la quale sono state affidate le funzioni di Direttore reggente dell’ARTCal all’Avv. Valeria Adriana Scopelliti, dirigente di ruolo della Giunta Regionale in servizio presso il Dipartimento “Infrastrutture, Lavori Pubblici e Mobilità”;
- il DPGR n. 30 del 26 aprile 2018, con il quale è stato nominato il Direttore reggente dell’Ente, ai sensi dell’art. 13, comma 9, della L.r. n. 35/2015;
- il Regolamento regionale n. 14/2016 avente ad oggetto il “Regolamento di funzionamento dell’Autorità Regionale dei Trasporti della Calabria (Art-Cal)”;
- lo Statuto dell’ARTCal, approvato con delibera n.1/2017;
- 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 maggio 2018, “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- er gli anni 2019-2021”;
- la Delibera ARTCal n. 34 del 2018, “Misure per l’efficientamento della struttura: approvazione macrostruttura Autorità regionale dei trasporti in Calabria”;
- la Delibera ARTCal n. 8 del 2019, “Approvazione Piano della Performance 2019-2021”;
- la L.r. n. 47 del 21.12.2018, “Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e procedurale (Collegato alla manovra di finanza regionale per l’anno 2019)”;
- la L.r. n. 48 del 21.12.2018, “Legge di stabilità regionale 2019”;
- la L.r. n. 49 del 21.12.2018, “Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2019-2021”;
- la Delibera ARTCal n. 1 del 2019, “Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2019-2021”;
- il Decreto del Direttore ARTCal n.1 del 2019, Accertamento somme da debitore Regione Calabria - anno 2019;
- la Delibera ARTCal n. 5 del 2019, Riaccertamento ordinario residui attivi e passivi al 31/12/2018 propedeutico all’approvazione del consuntivo 2018 ai sensi dell’art 3, comma 4, del D.lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;
- la Delibera ARTCal n. 6 del 2019, Approvazione rendiconto 2018;
- la Delibera ARTCal n. 9 del 2019, Atto di indirizzo per variazione di bilancio per destinazione utile rendiconto 2018;
- la Delibera ARTCal n. 12 del 2019, “Variazione di bilancio per destinazione utile rendiconto 2018”;
- la Delibera ARTCal n. 3 del 2019, “Approvazione Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021”.

Premesso che:

- l’ARTCal, quale ente di governo del bacino unico regionale, è stata istituita con la L.r. n. 35/2015 e in ragione di tale recente istituzione, unitamente all’iniziale operatività marginale e ridotta per l’assenza di personale, è priva di un piano triennale del fabbisogno del personale;
- 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;
 - 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 le Amministrazioni pubbliche «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.

Considerato che:

- l'art. 39, c. 1, 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 dal comma 1 dell'art.16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 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 del 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.
- con la Delibera n. 34 del 2018, ARTCal ha provveduto a definire la macrostruttura dell'Ente stesso;
- alla luce del quadro predetto, si rende necessario procedere alla definizione della dotazione organica e del piano del fabbisogno del personale.

Attesi, inoltre, 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. 8 del 2019.

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 238.908,8 (escluso l'ammontare della spesa relativa a Direttore e vicedirettore)

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, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, acquisito in atti al prot. N. 300 del 2019.

Tenuto conto che ARTCal non dispone di personale in ruolo inserito nell'organico dell'Ente e che, allo stato, si avvale di due dipendenti della Regione Calabria in forza dell'ordine di servizio del

Dirigente generale del Dipartimento Lavori pubblici della Regione Calabria n. 101874 del 2019 con cui si è disposto che i predetti dipendenti collaborino a tempo parziale all'attività di ARTCal, nonché, da qualche giorno, di tre unità in forza di convenzione stipulata con Azienda Calabria Lavoro.

Considerato che non esistono per l'anno 2019, 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 2019-2021 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 Anno 2019-2021 (Allegato "A") e il documento relativo alla dotazione organica e al piano occupazionale (Allegato "B"), allegati 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 DPGR n. 30 del 26 aprile 2018 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 2019-2021 (Allegato "A"), allegato alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.
- 3. DI APPROVARE** il documento relativo alla dotazione organica e al piano occupazionale (Allegato "B"), allegato 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 2019-2021 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) 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. Valeria A. Scopelliti


IL DIRIGENTE
Avv. Valeria Adriana Scopelliti

Il Commissario
Dott. Francesco Cribari

