



REGIONE CALABRIA

**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA REGIONALE
(ATERP CALABRIA)**

Deliberazione n. 131 del 14/04/2022 del Registro ATERP Regionale

Oggetto: Piano del fabbisogno annuale 2022 e triennale 2022/2024 - Art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

La Deliberazione si compone di n. ____ pagine compreso il frontespizio e di n. ____ allegati

L'anno **2022**, il giorno quattordici del mese di **aprile** il Commissario Straordinario dell'ATERP Regionale, Avv. Paolo Petrolo, nominato con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Calabria n. 91 del 22 Giugno 2020, presso la Sede legale dell'Azienda, ha adottato la seguente delibera in merito all'argomento indicato in oggetto.

SERVIZIO RISORSE UMANE

Il Responsabile dell'Ufficio, propone al Commissario Straordinario dell'ATERP, l'adozione del presente atto.

Il Responsabile dell'Ufficio/Responsabile del procedimento

dott. Angelo Tedesco
Firmato digitalmente da

ANGELO TEDESCO
CN = ANGELO TEDESCO

Il Direttore Amministrativo/Tecnico

Esprimono parere favorevole in merito all'adozione del presente atto del quale hanno accertato la regolarità tecnico-amministrativa – procedurale.

Il Direttore Tecnico
Ing. Giuseppe Raffele

Firmato digitalmente da
GIUSEPPE RAFFELE
C = IT

Il Direttore Amministrativo
Dott. Pasquale Cannatelli

 **PASQUALE CANNATELLI**
PASQUALE
SALVATORE
14.04.2022 09:27:31
GMT+00:00

SERVIZIO RAGIONERIA-BILANCIO

Si attesta la copertura finanziaria della spesa.

Il Dirigente dell'Ufficio

 **PASQUALE CANNATELLI**
PASQUALE
SALVATORE
14.04.2022
09:27:31
GMT+00:00

Premesso:

- **Che**, l'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che, al fine di assicurare le funzionalità e l'ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche definiscono la programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- **Che**, a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, e ss.mm.ii., 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;
- **Che**, l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- **Che**, in ragione delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 75/2017, il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
 - **Che** le sopracitate Linee di indirizzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri individuano la "spesa potenziale massima" sostenibile dalle pubbliche amministrazioni nonché una nuova impostazione del concetto di "dotazione organica" orientato all'introduzione del tetto massimo di spesa potenziale nel rispetto delle norme vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e utilizzabile in ragione della comparazione tra la situazione esistente e quella determinata dalle nuove posizioni da coprire mediante il reclutamento del personale;
 - **Che**, l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dal primo gennaio 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;
 - **Che** il Servizio "Risorse Umane" dell'Azienda ha effettuato la ricognizione di cui al sopracitato art. 33, comma 1, del D.to Lgsv. n.165/2001, rilevando che non esistono situazioni di sovrannumero o eccedenza di personale;
 - **Che** con deliberazione n. 67 del 10/03/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;
 - **Che**, l'art. 3 recante "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica Amministrazione" di cui alla Legge n. 56/2016 contiene "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo";
- Considerato:**
- **Che**, il numero di dipendenti in servizio è notevolmente inferiore rispetto a quello stabilito come necessario per il corretto funzionamento dell'Azienda e dello svolgimento delle relative attività in quanto **sono in servizio n. 121 unità sulle 242 previste nella dotazione organica (con una percentuale di carenza d'organico pari al 50 % alla data di adozione del presente atto deliberativo)**, approvata con delibere n. 298/2017 e n. 660/2017 dall'Azienda, e definitivamente approvata con D.G.R. n. 471/2017 dalla Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 15, comma 1 della L.R. n. 24/2013;
 - **Che**, pertanto, l'Azienda non riesce a far fronte ai servizi essenziali, tra i quali le manutenzioni ordinarie e straordinarie, l'assegnazione e gestione degli alloggi, il recupero della morosità ed anche alle attività direttamente connesse all'attuazione di interventi finanziati quanto dallo Stato che dalla Regione Calabria;
 - **Che**, ai sensi del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dal D.lgs. n.75/2017, è necessario procedere all'approvazione del piano del fabbisogno di personale annuale 2022 e per il triennio 2022-2024;

Ritenuto necessario dover procedere al reclutamento di nuovo personale, in coerenza con il Piano della Performance adottato da questa Amministrazione e nel rispetto dei vincoli finanziari in materia;

Verificato:

- **Che**, per le assunzioni obbligatorie, sulla base della situazione del personale, questa Azienda non è tenuta ad assumere lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette, secondo gli obblighi stabiliti dagli articoli 3 e 18 della Legge n. 68/99;
- **Che**, a partire dall'anno 2018, per effetto dell'art. 3, comma 5, del D.l. n. 90/2014, convertito con modificazioni, dalla legge 114/2014, le assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche per qualifiche non dirigenziali, sono consentite sino al 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, nel quale si riconferma la programmazione per il 2022/2024;
- **Che**, il fabbisogno è coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, nel rispetto dei vincoli finanziari imposti dalla Regione Calabria con L.R. n. 43/2016 ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance articolati in obiettivi generali che individuano le priorità strategiche dell'Azienda in relazione alle attività ed ai servizi erogati ed agli obiettivi specifici rinvenibili nel piano della performance;
- **Che**, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera d-bis) del D.lgs. n.165/01 è stata effettuata la ricognizione del fabbisogno in ordine ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Azienda ed è stata redatta la relazione tecnico-finanziaria in merito alla capacità assunzionale dell'Azienda (allegato A);
- **Che**, la situazione attuale è così definita:

POSTI PIANTA ORGANICA VIGENTE							
CATEGORIA	SERVIZI CENTRALIZZATI	DISTRETTO CS	DISTRETTO CZ	DISTRETTO KR	DISTRETTO RC	DISTRETTO VV	TOTALI
DIRIGENTI	5	2	2	2	2	2	15
D	34	15	15	7	15	7	93
C	29	16	16	8	16	8	93
A/B	12	7	7	4	7	4	41
	80	40	40	21	40	21	242

PIANTA ORGANICA COPERTA AL 31/12/2021							
CATEGORIA	SERVIZI CENTRALIZZATI	DISTRETTO CS	DISTRETTO CZ	DISTRETTO KR	DISTRETTO RC	DISTRETTO VV	TOTALI
DIRIGENTI	1	0	0	1	1	2	5
D	14	11	6	2	10	3	46
C	8	16	4	2	4	10	44
A/B	3	2	8	2	10	1	26
	26	29	18	7	25	16	121

-
- **Che** il turn-over 2018/2020/2021 (economie rinvenienti dalle cessazioni dei

dipendenti anni 2018/2019/2020/2021 ovvero n. 60 cessazioni dal servizio nel periodo 2018/2019/2020), è pari ad €. 2.653.446,22;

- **Che** il turn-over 2022/2024 (economie rinvenienti dalle cessazioni dei dipendenti negli anni 2022/2023/2024 ovvero n. 11 cessazioni dal servizio nell'anno 2022, n. 7 cessazioni dal servizio nell'anno 2023, n. 8 cessazioni dal servizio nell'anno 2024) è pari ad €. 1.285.449,90;
- **Che** le economie complessive derivanti dalle cessazioni 2018/2024 ammontano ad €. 3.938.896,12;
- **Che** la spesa prevista per la copertura del fabbisogno 2022/2024 ammonta ad €. 2.783.575,82, inferiore alle economie da cessazioni nel periodo 2018/2024 e pari ad euro 1.155.320,19;
- **Che** la spesa potenziale massima per il personale, imposta come vincolo dalla L.R. n. 43/2016 per il triennio 2021/2023, è pari ad €. 10.449.417,12, somme allocate nei capitoli del Bilancio di previsione 2022/24;
- **Che, alla data odierna,** la spesa attuale di personale è pari ad €. 5.223.240,92 così ripartita:

A1	Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato	3.846.538,44
A2	Oneri riflessi a carico del Datore di lavoro per contributi per contributi obbligatori	1.269.551,36
A3	Oneri per nucleo familiare e buoni pasto	107.151,12

- **Che** la spesa complessiva per coprire i posti a concorso, per l'anno 2022, come appresso riportato, senza tenere conto delle riserve per interni previste dalle norme vigenti in materia) per le cat. D, C e B e per i dirigenti, ammonta ad €. 1.699.516,51;
- **Che,** alla spesa annuale attuale per il personale pari ad euro 5.223.240,92 si aggiungerà, a regime, quella prevista per il fabbisogno triennale di personale 2022/2024 pari ad euro 2.783.575,82 per una spesa complessiva pari ad euro 8.006.816,74 che è inferiore alla spesa potenziale massima per il personale, imposta come vincolo dalla Legge regionale n.43/2016, che è pari ad euro 10.449.417,12;
- **Che,** per l'effetto, ne deriverà una minore spesa, rispetto al limite massimo imposto dalla Legge regionale n. 43/2016, pari ad euro 2.442.600,27;

Tenuto conto, nei limiti della capacità assunzionale dell'Ente, delle proposte provenienti dai Dirigenti, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis del D.to Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto opportuno approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di personale per gli anni 2022-2024, in rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/01, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali e nel limite della sola parziale copertura del turnover 2018/2024 come da allegato A alla presente delibera;

Considerato:

- Che le procedure concorsuali per le assunzioni a tempo indeterminato contenute nel presente fabbisogno verranno effettuate sulla base della normativa

vigente utilizzando gli istituti dalla stessa previsti, per ciascun profilo professionale al momento della definizione della relativa procedura selettiva; (D.lgs. 75/2017 art. 22 co. 15, Legge 6/8/2021 n.113, concorso pubblico, ed altra normativa vigente in materia)

- **Visti:**
- **Il Parere MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato –Ufficio XII - prot. n. 43994 del 30/03/2020;**
- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i.;
- il D.to Lgsv. 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i.;
- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004 n. 311;
- il D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito in legge n. 114/2014;
- il D.to Lgsv. 25 maggio 2017 n.75;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;
- il CCNL dell'Area "dirigenziale" Funzioni Locali 17.12.2020;
- il D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 convertito in legge n.26/2019;
- il D.L. 30 aprile 2019 n. 34 convertito in legge n.58/2019;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.);
- D.L. 1 aprile 2021 n.44 per come coordinato con la legge di conversione 28 maggio 2021 n.76;
- la legge 06.08.2021 n. 113;
- **Visti:**
- l'art.6 del D.to Lgsv. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D.to Lgsv. n.75/2017 che introduce la disciplina relativa ai piani triennali dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 6-ter del D.to Lgsv. n. 165/2001, introdotto dal D.to Lgsv. n. 75/2017, che rimanda a decreti di natura non regolamentare la definizione di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Preso atto:

Che, in data 10 marzo 2022, le OO.SS. hanno espresso parere favorevole in ordine ai contenuti della proposta di cui alla presente deliberazione;

- Che il Direttore Amministrativo ed il Dirigente del Settore Finanziario attestano che l'istruttoria è completa e che sono stati acquisiti tutti gli atti e i documenti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia;
- Acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti in data 29/03/2022 con verbale n. 62;
- Che il Consiglio Regionale, nella seduta del tredici aprile 2022, ha approvato, definitivamente, il Bilancio di Previsione 2022-2024 di Aterp Calabria;
- Visti i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Tecnico;

D E L I B E R A

- a) Di approvare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, di cui all'**allegato A** della presente delibera che della stessa è parte integrante e sostanziale e che garantisce la parziale copertura del turn-over

2018/2024 (assunzione di 70 unità nel triennio 2022/2024 a fronte di 86 cessazioni dal servizio nel periodo 2018/2024)

- b) Di dare atto che dalla ricognizione effettuata dal Settore “Risorse Umane”, in attuazione dell’art. 33, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenza di personale;
- c) Di stabilire che la completa attuazione del presente provvedimento resta subordinata al rispetto dei diversi ed ulteriori ed eventuali vincoli normativi sopravvenuti;
- d) Di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’Azienda e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale, con l’osservanza delle prescrizioni legislative in materia di contenimento della spesa per il personale dipendente;
- e) Di programmare il proprio *fabbisogno annuale, per l’anno 2022* e nel rispetto dei vincoli e delle procedure legislative attualmente vigenti, nel seguente modo:
 - 1) Copertura di n. 4 (quattro) posti a tempo pieno ed indeterminato di Dirigenti;
 - 2) Copertura di n. 2 (due) posti a tempo determinato di dirigenti ai sensi dell’art. 19 co. 6 D.lgs. 165/2001 e Regolamento Organizzazione Uffici Aterp Calabria art. 23;
 - 3) Copertura di n. 18 (diciotto) posti a tempo pieno ed indeterminato cat. D;
 - 4) Copertura di n. 10 (dieci) posti a tempo pieno ed indeterminato cat. C;
 - 5) Copertura di n. 6 (sei) posti a tempo pieno ed indeterminato cat. B;
- f) Di dare atto che la spesa prevista, nella sua previsione massima, è pari complessivamente a € 1.668.233,70 per l’anno 2022;
- g) Di dare atto che, la copertura mediante concorso pubblico dei posti indicati nel presente piano avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale ed internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia e delle nuove norme di cui al Decreto Legge 01.04.2021 n. 44 convertito con modificazioni dalla Legge 28.05.2021 n. 76
- h) Di programmare il proprio fabbisogno triennale, ai sensi e per gli effetti dell’art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449, G.U. 30/12/1997 n. 302, per il periodo 2022/2024, nel rispetto dei vincoli legislativi attualmente vigenti, per come stabilito nel 2019 e, nei limiti della misura che verrà stabilita dai decreti in applicazione alle finanziarie sul turn-over delle PP.AA., previa autorizzazione della Giunta Regionale, alla copertura dei seguenti posti in organico per come segue:

1) Annualità 2022	Dirigenti	n. 6
	Cat. D	n. 18
	Cat. C	n. 10
	Cat. B	n. 6
	Totale Unità	n. 40

2) Annualità 2023	Dirigenti	n. 1
	Cat. D	n. 10
	Cat. C	n. 5
	Cat. B	n. 2
	Totale Unità	n. 18
3) Annualità 2024	Dirigenti	n. 1
	Cat. D	n. 6
	Cat. C	n. 5
	Cat. B	n. 0
	Totale Unità	n. 12

- i) Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno 2022/2024 sarà oggetto di verifica ed adeguamento con cadenza annuale, anche per tener conto di nuove esigenze che dovessero emergere, ovvero a seguito di mutamenti del quadro normativo di riferimento;
- j) Di confermare che la copertura del presente fabbisogno non comporterà il superamento del limite massimo di cui all'art. 6, comma 1 della L.R. n. 43/2016.
- k) Di dare atto, altresì, che la spesa derivante dal presente fabbisogno ammontante complessivamente ad €. 2.783.575,82 trova copertura nel Bilancio dell'Azienda 2022/2024;
- l) Di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali;
- m) Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento Infrastrutture, Lavori Pubblici, Mobilità della Regione Calabria ai fini della vigilanza, del controllo e, per quanto previsto dall' art. 6, comma 2, L.R. n. 43/2016, per l'approvazione.
- n) Di demandare al Settore "Risorse Umane" i successivi provvedimenti di competenza;

La presente deliberazione sarà pubblicata in formato aperto all'Albo dell'Azienda sul sito istituzionale per gg. 15 naturali e consecutivi.

Il Commissario Straordinario
Avv. Paolo Petrolo

ALLEGATO A
PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

L'emergenza sanitaria nazionale, ancora in corso, ha determinato un profondo ripensamento della nostra società e delle sue articolazioni più importanti e che maggiormente incidono sulla quotidianità della popolazione.

Il Next Generation UE è lo strumento, straordinario e senza precedenti, che la Commissione Europea ha individuato per il rilancio economico e sociale dell'Unione Europea al fine di superare la pesantissima crisi economica per effetto della pandemia e di avviare una profonda stagione di riforme, negli Stati dell'Unione, che aggredisca quei nodi "strutturali" che hanno impedito a molti Stati di crescere adeguatamente e di meglio corrispondere alle necessità di ogni singola comunità nazionale in un quadro virtuoso dell'utilizzazione delle risorse comunitarie.

La riforma della Pubblica Amministrazione rappresenta uno dei capisaldi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) del nostro Paese ed è stato elemento "condizionale" imposto dalla Commissione Europea, nelle sue "Raccomandazioni", al fine di autorizzare l'erogazione, già avvenuta, della prima tranche di finanziamenti del PNRR che dovranno essere spesi entro il 2026.

Gli obiettivi delle "Missioni" del PNRR per la modernizzazione della Pubblica Amministrazione sono chiari:

- 1- Digitalizzazione della PA con servizi per i cittadini e le imprese sempre più efficienti;
- 2- Riforma dei meccanismi di selezione del personale;
- 3- Semplificazione delle procedure burocratiche;
- 4- Sviluppo all'interno della PA di un capitale umano di eccellenza mediante la promozione della mobilità interne ed esterna e la revisione dei percorsi di carriera che introduca maggiori elementi di mobilità verticale ed orizzontale.

L'attuale processo riformatore integra profondamente quello già avviato con la Legge Delega n. 124 del 07/08/15 attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare, per ciò che attiene al presente Piano, dal D.Lgs. n. 75 del 25/05/17, in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto:

- 1- il progressivo superamento della "dotazione organica" come nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche per reclutare le professionalità che davvero servono nel miglioramento dei servizi;
- 2- l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta Nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento;
- 3- la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata;
- 4- la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

Prima di schematizzare la programmazione triennale 2022/2024 occorre partire dagli obiettivi assunzionali 2018, per come stabiliti dall'approvazione della dotazione organica e modello organizzativo da parte della Giunta Regionale.

L'Aterp Calabria si è dotata di un modello organizzativo e di una dotazione organica, regolarmente approvate dalla Giunta regionale e con il conforme parere preventivo della Commissione preposta del Consiglio regionale della Calabria, fissando i fabbisogni di risorse umane stabili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali affidati ad essa dalla Legge regionale n. 24/2013 e dallo Statuto dell'Azienda.

Con l'adozione del provvedimento contenente il presente Allegato A, nelle procedure concorsuali che saranno avviate, sarà prevista anche la copertura dei posti di ciascuna delle cat. B.C, D mediante l'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo n. 75/2017 (secondo la legge 113/2021).

La spesa prevista per la copertura di tutti i posti ipoteticamente messi a concorsi nel corso del periodo di riferimento 2022/2024 è complessivamente pari a Euro 2.783.575,82 così ripartita:

Cat	n	profilo	competenze	oneri	Totale cadauno	TOTALE
Dir	8	dirigenti	87.304,68	24000,06	111.304,74	890.437,92
D	34	esperti	25.094,68	6.898,53	31.993,21	1.087.769,14
C	20	istruttori	23.251,43	6.391,82	29.643,25	592.865,00
B1	8	collaboratori	20.835,34	5.727,63	26562,97	212.503,76

Tale previsione di spesa non inficia i principi di contenimento della spesa di personale ed il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557- quater, della legge n. 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5-bis, del DL. 90/2014.

Si evidenzia che con deliberazione n.41 del 17.02.2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2022, con il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti e del Dipartimento vigilante, e che è stata prevista, nello stesso Bilancio 2022, la spesa per la copertura dei posti di cui al presente fabbisogno..

Gli interventi a sostegno della disabilità

La piena inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego è garantita dall'art. 39 del T.U., che sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei portatori di handicap.

Le procedure concorsuali in atto si esplicano senza la riserva della legge n. 68/99, in seguito a ricognizione effettuata dall'ufficio preposto che, nonostante i numerosi pensionamenti di personale, la maggior parte dovuta a **quota 100**, ha confermato che l'Aterp Calabria rispetta le quote d'obbligo imposte dalla Legge 68/1999:

PROSPETTO ex L. 68/1999 al 31/12/2021	
base imponibile	121
7% quota disabili	8
1% quota categorie protette	1
n. dipendenti disabili in servizio	11
n. dipendenti cat. prot. in servizio	1
rispetto quota disabili	più 3
rispetto quota categ. prot.	1

La dotazione costruita sulle professionalità

Il presente Piano dei Fabbisogni 2022/24 tiene conto delle linee d'indirizzo di cui al nuovo art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, prendendo a base i modelli di analisi e di gestione dei fabbisogni di personale delle Pubbliche Amministrazioni del luglio 2017 già pubblicati dall'ARAN e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. La configurazione dotazionale dell'Azienda, adottata con delibere n. 298 e n. 660 del 2017, aggiornata al 31/10/2019 (il Direttore Generale e i due direttori tecnico ed amministrativo sono esclusi dal computo) e la sua attualità nonché l'ammontare dei posti vacanti alla data di adozione del provvedimento del quale questo documento è l'Allegato A è la seguente:

inquadramento	Dotazione Organica approvata (nn. 298-660/17)	Posti coperti Al 31/12/2021	vacanti
Dirigenti ruolo	15	5	10
Cat. A/B ruolo	41	26	15
Cat. C ruolo	93	44	49
Cat. D ruolo	93	46	47
TOTALI	242	121	121

Il fabbisogno triennale 2022/2024 rappresenta uno sforzo straordinario dell'Azienda di affrontare la grave carenza di risorse umane determinatasi negli ultimi anni anche in ragione dei pensionamenti determinati dal provvedimento "Quota 100". Il fabbisogno di questo Piano è coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance ed in conseguenza dei pensionamenti intervenuti negli anni.

Fabbisogno di personale e definizione del Piano assunzionale 2022/2024.

Secondo quanto riportato nella tabella precedente, che fotografa la situazione del personale alla data del 31/12/2021, i posti vacanti da coprire risultano n. 116; il presente fabbisogno triennale 2022/2024 prevede il reclutamento di n. 70 unità ovvero, ad esito delle procedure concorsuali, alla fine del triennio 2022/2024, i posti ancora vacanti, rispetto alla vigente pianta organica, ammonterebbero a n. 46 unità.

L'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, ricorda che nuove cessazioni o modifiche normative potrebbero incrementare i budget a disposizione; al tempo stesso il consolidamento del ruolo istituzionale dell'Azienda e la definizione delle funzioni che la

caratterizzano potrebbero incidere sulla scelta delle figure professionali da coprire nel medio periodo.

Il presente Piano sarà pertanto soggetto a costante aggiornamento, con cadenza annuale ove necessario, anche alla luce di quanto stabilito nel paragrafo che segue.

Il fabbisogno si rende necessario anche al fine di poter conseguire i risultati e gli indicatori previsti nel ciclo della performance, ed in particolare agli indicatori riferiti al recupero della morosità, per la quale sono state di recente assunte misure urgenti, al censimento delle occupazioni abusive, ai nuovi interventi di manutenzione straordinaria già programmati e da programmare, alle notevoli risorse assicurate nell'ultimo anno dalla Giunta regionale, dagli interventi ricompresi nel c.d. "Superbonus" che può costituire un volano senza precedenti per l'edilizia residenziale pubblica e per l'intero settore edile ed il suo indotto e, da ultimo, dagli ingenti fondi europei provenienti dal "Recovery plan" ed individuati all'art. 1, comma 2, lettera c), punto 13 del Decreto Legge n. 59/2021 convertito con legge di conversione n.101 del 1° luglio 2021; a tal fine, in considerazione anche della sopra espressa grave carenza di risorse umane e della necessità di garantire i servizi essenziali, i rapporti di lavoro dirigenziali a tempo determinato attualmente in essere aventi scadenza nel 2022 saranno prorogati, senza atti ulteriori, nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, fino al 31.12.2022.

E' di tutta evidenza l'impossibilità di compiutamente realizzare le misure previste da due provvedimenti di grande rilevanza ed imponenti per l'impegno economico e finanziario che determinano come il "Superbonus" ed i fondi europei provenienti dal Recovery plan senza avere adeguate risorse umane per corrispondere nel migliore dei modi a questi due importanti e fondamentali strumenti che realizzano la piena implementazione e valorizzazione del patrimonio di e.r.p. in tutto il Paese ed anche in Calabria.

Le economie complessive rinvenienti dalle cessazioni del personale, come sopra rappresentato per il periodo 2018/2024, ammontano ad €. €. 3.938.896,12;

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 3 settembre 2019 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 285 del 4 novembre, le regioni a statuto ordinario "virtuose" nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti possono dare corso ad assunzioni aggiuntive rispetto alle ordinarie capacità assunzionali, che si ricorda sono fissate nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, nonché negli spazi per nuove assunzioni del quinquennio precedente e, per il triennio 2019/2021, nel 100% dei risparmi delle cessazioni intervenute nello stesso anno. Il D.P.C.M. fissa tale soglia di assunzioni aggiuntive con riferimento alla spesa per il personale dell'anno 2018 nel 10% per il 2020, nel 15% per il 2021, nel 18% per il 2022, nel 20% per il 2023 e nel 25% per il 2024.

Alla luce delle indicazioni normative della Regione Calabria, l'Azienda valuterà l'opportunità di intraprendere ogni più ampia azione per garantire un adeguato livello dei servizi agli utenti e gestione del patrimonio pubblico abitativo.

Compatibilità economica della spesa del personale.

Nella tabella che segue sono riportate le entrate correnti e la spesa per il personale nell'ultimo triennio 2019/2021 (i dati sono estratti dai Bilanci consuntivi approvati e dal preconsuntivo per il 2021) e le

	2017	2018	2019	2020	2021
Entrate correnti	24.587.061,26	21.880.892,99	21.549.405,55	20.937.215,32	20.857.849,45
Spesa personale	10.138.123,42	9.164.370,26	8.360.097,76	6.779.204,30	6.321.270,51

Per la L.R. n. 43/2016, art. 6, la spesa per il personale non deve superare quella sostenuta nel 2014 dalle cinque aziende provinciali: €. 10.449.417,12. La stessa è stata più volte certificata ed asseverata dal Collegio dei Revisori e riportata in diversi atti amministrativi.

Si evidenzia, da ultimo, che con nota n.379591 del 6.09.2021 il Dipartimento Vigilante ha attestato che ATERP Calabria ha registrato il “sostanziale rispetto delle disposizioni di cui alla legge regionale 27 dicembre 2016 n. 43”.

Appare di tutta evidenza che la maggiore spesa, pari ad €. **2.783.575,82**, che la Giunta Regionale deve autorizzare per l'espletamento dei concorsi, di cui alla deliberazione della quale il presente documento costituisce l'Allegato A, trova copertura finanziaria nel bilancio preventivo 2022, ed in quello, pluriennale, 2022/2024.

Il Responsabile dell'Uff. Personale

Dott. Angelo Tedesco
Firmato digitalmente da

ANGELO TEDESCO

CN = ANGELO TEDESCO

Il Commissario Straordinario

Avv. Paolo Petrolo