

O.d.G. del 31/07/2019

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 5

Deliberazione n° /2019 del /07/2019

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Ufficio proponente: Direttore Amministrativo

ALLEGATI/NOTE:

Il Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo e con la Responsabile dell'Area Risorse Umane, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede, 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, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, 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'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non sembra direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato

art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo;

- l'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti sono tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate. Si tratta di indirizzi che devono comprendere, tra l'altro, indicazioni puntuali sul controllo delle spese inerenti al personale, che, per la loro attuazione, richiedono anche il contenimento degli oneri contrattuali e assunzionali;
- in assenza, allo stato attuale, di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, a norma del richiamato art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, e considerato che la giurisprudenza amministrativa ha più volte assimilato, in materia di reclutamento del personale dipendente, le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario, che presuppongono la verifica delle nuove capacità assunzionali sulla scorta del numero di dipendenti cessati, a qualsiasi titolo, nel corso del 2019 e nelle annualità precedenti, oltre che dei relativi costi;

Considerato che:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 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 (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

Visto:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 predisposto dalla Direzione aziendale ed allegato al presente provvedimento [**Allegato n. 1**], nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio di reclutamento a tempo indeterminato e determinato contemplate nel Piano;

Considerato inoltre che:

- la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale le pubbliche amministrazioni che:
 - 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lettera e), della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
 - 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
 - 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
 - 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che:

- relativamente ai punti 1), 2), 3) e 4), essi fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni e non risultano applicabili anche alle Società, considerato che i dati dei rendiconti o dei bilanci di previsione delle pubbliche amministrazioni non sono estensibili ai bilanci d'esercizio delle società. Relativamente al punto 3), il bilancio d'esercizio 2018 della Società AMAT è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2019, entro il termine previsto dal codice civile e dallo Statuto sociale;
- relativamente al punto 5), si attesta l'avvenuto contenimento delle spese di personale degli esercizi 2017 e 2018, comprensive dei costi per lavoro interinale/somministrato e dei costi per collaborazioni parasubordinate, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 23 del 15/03/2018;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175, effettuata nel mese di novembre 2017 ed approvata con deliberazione del Collegio sindacale (in funzione di Organo amministrativo) n. 27 del 30/11/2017, ha evidenziato che presso l'AMAT S.p.A. non risultavano, a tale data, eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), l'AMAT S.p.A., in quanto non direttamente destinataria degli obblighi di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non ha di conseguenza approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- analogamente, i punti 9) e 10) fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni, non applicabili anche alle Società.

Dato, inoltre, atto che:

- le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2019-2021 (comprensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa) evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

Ritenuto:

- pertanto, opportuno approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 [Allegato n. 1], che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Propone di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 [Allegato n. 1].

La Responsabile delle Risorse Umane – Dott.ssa Maria Fabiola Menenti _____

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo _____

Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca _____

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Letta la relazione che precede;
- visto lo Statuto della Società;
- tenuto conto degli obiettivi che la Società intende perseguire nel corso dei prossimi anni, da coniugare con i limiti imposti dal sistema normativo vigente in materia di assunzioni di personale, come indicati nella relazione che precede;
- visti gli atti;

A voti _____

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 [Allegato n. 1] che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato da attuarsi nel triennio di riferimento, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di incaricare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e l'Area Risorse umane ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti, ivi compresa la trasmissione del Piano ai competenti uffici dell'Amministrazione comunale e la formulazione di espressa richiesta di autorizzazione all'assunzione in servizio delle n. 36 unità occorrenti per la reinternalizzazione dei servizi suburbani, in eccedenza rispetto al calcolo delle facoltà assunzionali;
- 3) di subordinare alla preventiva approvazione del presente Piano triennale da parte del Consiglio Comunale di Taranto, in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del "Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo" (approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 141 del 05/08/2016), tutte le assunzioni a tempo indeterminato e determinato non già precedentemente autorizzate dal civico Ente.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

PREMESSA

L'art. 25, comma 2, dello Statuto dell'AMAT S.p.A. riserva alla competenza del Consiglio di Amministrazione la predisposizione della struttura organizzativa della Società, oltre che del piano delle assunzioni del personale e delle collaborazioni.

L'art. 3 ("Definizioni") del "Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'AMAT S.p.A.", approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67, assunta in data 18/06/2019, prevede le seguenti definizioni:

ORGANICO AZIENDALE: la rappresentazione in qualità (qualifiche contrattuali) e quantità (numero massimo di agenti) delle posizioni necessarie e sufficienti per lo svolgimento dei programmi di esercizio e delle attività correlate. L'Organico aziendale, pertanto, muta per effetto della variazione dei programmi di esercizio e dei cambiamenti organizzativi. Esso è approvato con specifica deliberazione del Consiglio d'Amministrazione della Società e rappresenta uno strumento programmatico la cui attuazione è legata ai volumi di produzione previsti dal Piano industriale dell'Azienda;

PIANO DELLE ASSUNZIONI: il documento, approvato dall'Organo amministrativo della Società, che individua le posizioni aziendali la cui copertura l'Azienda programma di effettuare nel periodo di riferimento (triennale o annuale).

La struttura organizzativa della Società, che comprende la Pianta organica e l'Organigramma, è attualmente definita dal "Piano industriale 2018-2020", approvato in prima stesura con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 132 del 21/12/2018. La Pianta organica aziendale è stata successivamente modificata a seguito delle sessioni di confronto intervenute con le organizzazioni sindacali ed è stata definitivamente approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 68 del 18/06/2019 ("Dotazione organica aziendale e nuovo Organigramma").

In materia di Piano di assunzioni di personale, l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, 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'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non sembra direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo.

L'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti sono tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate. Si tratta di indirizzi che devono comprendere, tra l'altro, indicazioni puntuali sul controllo delle spese inerenti al personale, che, per la loro attuazione, richiedono anche il contenimento degli oneri contrattuali e assunzionali.

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Liguria, con deliberazione 20 luglio 2017, n. 80, ha fornito un'interpretazione estensiva della disposizione contenuta nell'art. 19 del T.U. sulle partecipate: benché quest'ultimo non abbia ripreso, nella sua originaria formulazione, quanto invece stabilito dal D.L. n. 112/2008 in merito ai settori di attività delle società partecipate, il quadro normativo disposto dal D.Lgs. n. 175/2016 fornisce elementi a favore di una tesi maggiormente elastica con riferimento alle capacità assunzionali delle società partecipate. Vi è da aggiungere, al riguardo, che l'art. 12, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100 ha successivamente integrato il comma 5 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, prevedendo che le misure di contenimento degli oneri del personale e di limitazione delle facoltà assunzionali debbano tenere conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Tale allentamento dei vincoli per le società presuppone, tuttavia, l'obbligatorietà, in capo agli enti pubblici controllanti, dell'atto di indirizzo in materia di contenimento degli oneri per il personale: non quindi una mera facoltà, ma un'indicazione cogente per le società partecipate. Questi atti di indirizzo, secondo il giudizio della Sezione, devono essere tali da permettere agli stessi enti pubblici soci di valutare i comportamenti delle società da essi controllate, sulla base di obiettivi reali e raggiungibili.

La Corte dei conti ha, in ultima analisi, riconosciuto che al fine di favorire e promuovere la virtuosità che contraddistingue molte società pubbliche, gli enti pubblici soci possono impartire direttive ed indirizzi che tengano in debito conto la situazione particolare in cui opera la società da essi controllata.

Di conseguenza, gli amministratori e i dirigenti degli enti pubblici rimangono responsabili in caso di emanazione di direttive non coerenti con il contratto di servizio. Parimenti, i responsabili e i dirigenti delle società in partecipazione pubblica rimangono responsabili in caso di mancato recepimento nei propri atti interni e nella

contrattazione collettiva integrativa di secondo livello degli indirizzi impartiti dal socio pubblico.

In assenza, allo stato attuale, di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, a norma del richiamato art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016, e considerato che la giurisprudenza amministrativa ha più volte assimilato, in materia di reclutamento del personale dipendente, le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario, che presuppongono la verifica delle nuove capacità assunzionali sulla scorta del numero di dipendenti cessati, a qualsiasi titolo, nel corso del 2019 e nelle annualità precedenti, oltre che dei relativi costi.

La prima programmazione della dotazione organica della Società fu attuata con deliberazione n. 74, adottata nella seduta Consiglio di Amministrazione del 31/10/2012, con la quale si approvò il "Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2012-2014 e delle assunzioni per l'anno 2012", calcolando conseguentemente le capacità assunzionali per i tre anni in questione.

Negli anni successivi sono stati regolarmente approvati gli aggiornamenti dei piani triennali con il calcolo delle relative capacità assunzionali e con la verifica del contenimento dei costi complessivamente sostenuti per le risorse umane entro i limiti di legge.

La severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over alla quale, da oltre un decennio, sono sottoposti gli enti locali, ha fortemente compresso la possibilità, per gli amministratori locali, di gestire efficaci politiche per il personale, riducendone drasticamente l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del settore pubblico allargato, oltre a un notevole incremento dell'età media del personale in servizio.

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa del personale, secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, e secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti dal legislatore in materia di limitazioni al turn-over del personale, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Il successivo comma 557-ter introduce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto. Il comma 557-quater stabilisce che detti enti "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006 (validi per le pubbliche amministrazioni), 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 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 (o di apprendistato);
- 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.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, deliberazione 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.

SPESA MASSIMA SOSTENIBILE

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 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 (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

FACOLTÀ ASSUNZIONALI PER I COMUNI CON POPOLAZIONE SUPERIORE A 1.000 ABITANTI E CON RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE INFERIORE ART. 263, COMMA 2, TUEL

Riguardo alla verifica del rispetto delle facoltà assunzionali, dopo la conversione del D.L. 14/2017 ("D.L. Sicurezza Urbana") e la promulgazione del D.L. 50/2017 ("Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo"), sono variate le capacità assunzionali per gli Enti Locali.

Rispetto al quadro delineato a seguito dell'emanazione del D.L. 113 /2016 ("Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio"), la possibilità di assumere con un turn over del 75% dei dipendenti cessati l'anno precedente a partire dal 2016, previsto per i soli comuni con più di mille e meno di 10.000 residenti che abbiano un rapporto residenti/personale inferiore a quello previsto dal D.M. del 24 luglio 2014, viene esteso per il 2017 e 2018 anche ai comuni con più di 10.000 residenti, ma alle stesse condizioni. In particolare, per il Comu-

ne di Taranto, inserito tra quelli con fascia demografica compresa tra 100.000 a 249.999 abitanti, il rapporto medio "dipendenti-popolazione" è pari a 107, vale a dire che a fronte dei 198.283 residenti alla data del 30/12/2017, l'organico dell'Ente non può superare le 1.865 unità. Poiché l'organico del Comune di Taranto, alla medesima data del 31/12/2017, è pari a 797 unità di personale (meno della metà del limite massimo consentito dal suddetto decreto ministeriale), risultano essere soddisfatte le condizioni previste per beneficiare dell'innalzamento delle capacità assunzionali alla misura del 75% dei cessati nell'anno precedente (in termini di costi).

Le tabelle riportate di seguito indicano la misura delle capacità assunzionali di tali pubbliche amministrazioni relativamente all'ultimo triennio.

PERSONALE NON DIRIGENTE

2017	2018	dal 2019
75% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.	

PERSONALE DIRIGENTE

2017	2018	dal 2019
80% spesa cessati 2016 + resti triennio 2014-2016	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.	

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013	
RIFERIMENTI	Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.
NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prescrive che, 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 i lavoratori stagionali e le sostituzioni di personale assente.

Il vigente CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (stipulato il 28/11/2015) prevede, all'art. 26, che nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, le forme contrattuali a tempo determinato, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale sono attivabili entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti.

Vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato

VINCOLI	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 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.

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

FATTISPECIE	RIFERIMENTI
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incasate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente	art. 22, D.L. n. 50/2017
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

PROGRESSIONI DI CARRIERA – TRIENNIO 2019-2021

Per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il numero di posti riservati per tali procedure selettive, limitatamente al periodo transitorio di prima applicazione che terminerà il 31/12/2021, è pari al 100% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 68 del 19/06/2019 è stato adottato il vigente assetto organizzativo della Società, costituito dall'Organico del personale e dall'Organigramma.

La nuova organizzazione della Società prevede, oltre alla Direzione generale, la Direzione Amministrativa e la Direzione Tecnica.

Nell'ambito della Direzione Amministrativa, cui fanno capo complessivamente n. 39 unità di personale, sono previste cinque Aree:

- Area Risorse umane;
- Area Contabilità e bilancio;
- Area Informatica, Statistica e Innovazione;
- Area Commerciale e Marketing;
- Area Affari generali e legali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management;

oltre ad una Ripartizione:

- Ripartizione Controllo di gestione (sottordinata alla Direzione Amministrativa).

Nell'ambito della Direzione Tecnica, cui fanno capo complessivamente n. 499 unità di personale, sono previste due Aree:

- Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata;
- Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile;

oltre a quattro Ripartizioni:

- Ripartizione Appalti, contratti e acquisti (sottordinata alla Direzione Tecnica);
- Ripartizione Trasporto pubblico locale (sottordinata all'Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata);
- Ripartizione Gestione sosta tariffata (sottordinata all'Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata);
- Ripartizione Manutenzione parco rotabile (sottordinata all'Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile);

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna ed interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi stessi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società.

IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, anche attraverso un maggior ricorso alle assunzioni a tempo determinato, gli

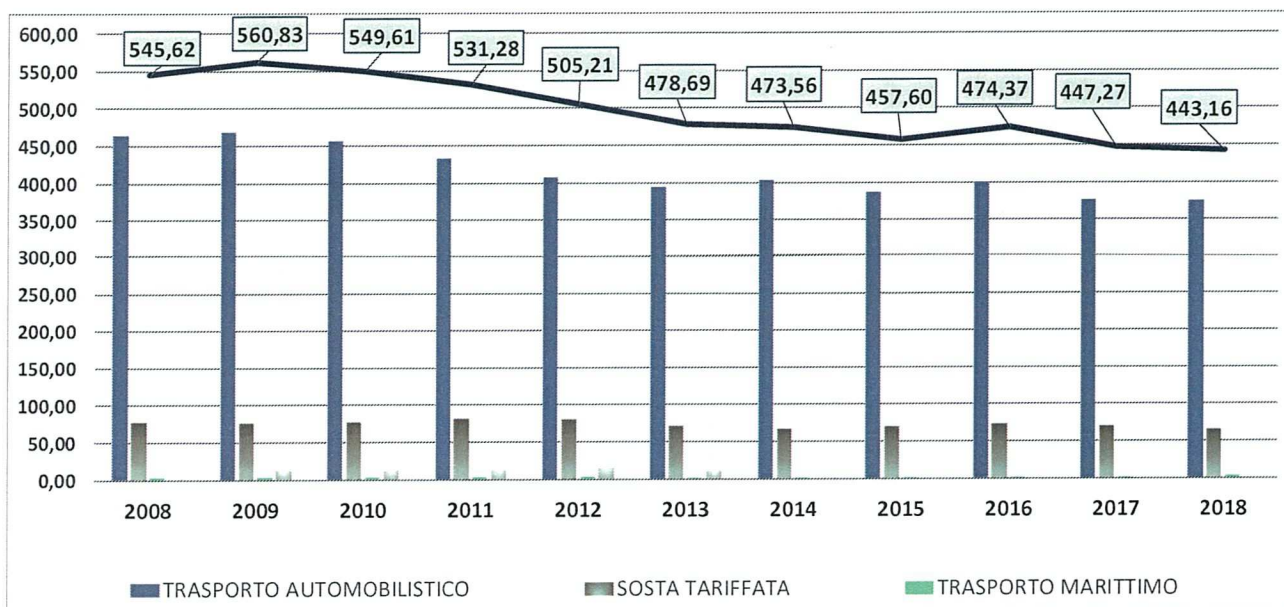
effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa, a fronte di un rilevante numero di cessazioni per collocamento a riposo del personale.

Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'innalzamento delle percentuali di turn-over consentite. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante riduzione dell'organico aziendale con contratti di lavoro a tempo indeterminato, tale tendenza si è sostanzialmente arrestata ed il numero medio di personale, passato da 449,27 unità del 2017 a 445,16 unità del 2018, ha fatto registrare una contenuta flessione del -0,91%.

Al 31 dicembre 2018 il personale a tempo indeterminato risulta assestato a quota n. 453 (451 dipendenti + 2 dirigenti).

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2008-2018 (ESCLUSI DIRIGENTI)

SETTORI DI ATTIVITÀ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione 2008-2018
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	463,55	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	-19,15%
SOSTA TARIFFATA	77,54	76,76	77,21	82,10	80,84	71,94	67,93	69,66	73,28	69,64	65,62	-15,37%
TRASPORTO MARITTIMO	3,36	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	-17,86%
TRASPORTO SCOLASTICO	1,17	12,73	12,73	12,30	14,70	10,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	545,62	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	-18,78%



Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente situazione dell'organico dirigenziale, che ha registrato, dal 2008 ad oggi, la ridu-

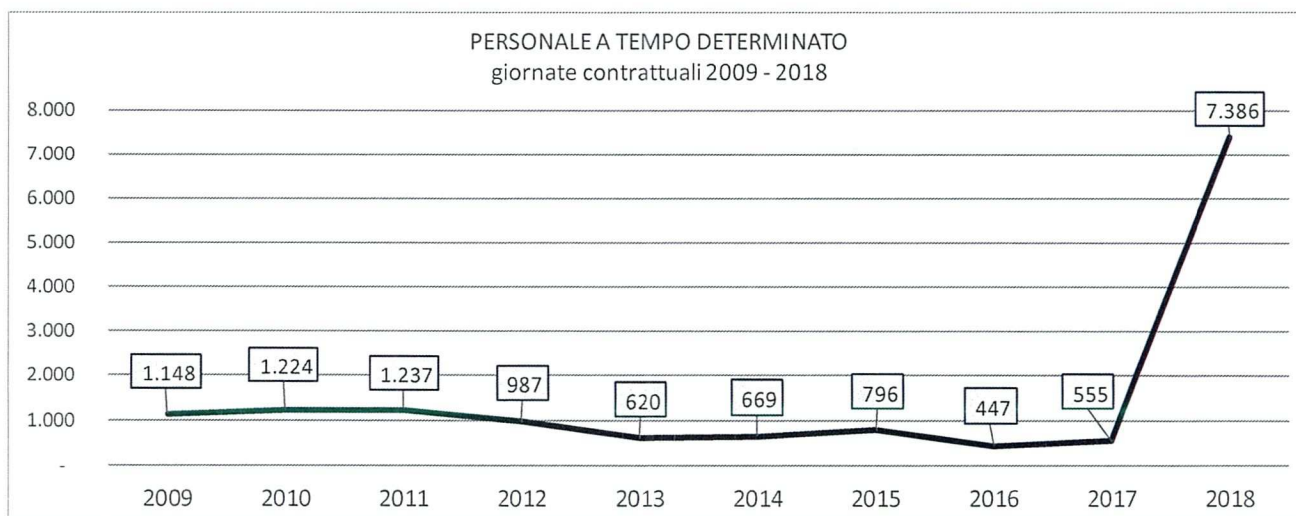
zione del numero di dirigenti in servizio da n. 3 nel 2008 a n. 2 alla data del 31 dicembre 2018.

Periodo	Dirigenti a tempo indeterminato	Dirigenti a tempo determinato dotazionali ex art. 110, comma 1, TUEL	Dirigenti a tempo determinato extradotazionali ex art. 110, comma 2 TUEL	Direttore Generale	Totale Dirigenti
01/01/2008	2	-	-	1	3
01/01/2009	1	-	-	1	2
01/01/2010	1	-	-	1	2
01/01/2011	1	-	-	1	2
01/01/2012	1	-	-	1	2
01/01/2013	1	-	-	1	2
01/01/2014	1	-	-	1	2
01/01/2015	1	-	-	1	2
01/01/2016	1	-	-	1	2
01/01/2017	1	-	-	0	1
01/01/2018	1	-	-	1	2
01/01/2019	1	-	-	1	2

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nell'anno 2018, è registrato un consistente incremento nell'utilizzo di personale a tempo determinato, con un'inversione di tendenza rispetto a quanto registrato nel decennio precedente. Il maggior ricorso a tale forma di flessibilità, di natura straordinaria, è sostanzialmente ascrivibile alla necessità di fronteggiare le carenze di personale di guida determinate dall'elevato numero di collocamenti a riposo intervenuti successivamente al 2012, in un contesto che ha visto il susseguirsi di norme emanate in materia di limitazione delle assunzioni a tempo indeterminato culminato, da ultimo, con il blocco di tali reclutamenti, introdotto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016, che ha esteso la sua portata sino al 30 giugno 2018.

Il grafico riportato di seguito evidenzia il numero di giornate contrattuali riferite al personale a tempo determinato impiegato negli ultimi dieci anni (2009 – 2018).



L'analisi dei dati riferiti all'anno 2018 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario per il 22% circa delle giornate retribuite a tale titolo (pari a 1.646) al personale assunto per formare gli equipaggi delle motonavi impiegate per il servizio stagionale di trasporto marittimo e per la restante parte (78%, pari a 5.740 giornate) per l'utilizzo di personale di guida in costanza di blocco delle assunzioni a tempo indeterminato (art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016).

LE CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2019, predisposto dall'Azienda ai sensi dell'art. 9 della Legge in questione, è interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, inoltre, interamente coperta, alla medesima data, anche la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, delle altre categorie protette, pari a n. 2 quote (1 per cento dei lavoratori occupati).

I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELLA SOCIETÀ CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale le pubbliche amministrazioni che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lettera e), della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che:

- Relativamente ai punti 1), 2), 3) e 4), essi fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni e non risultano applicabili anche alle Società, considerato che i dati dei rendiconti o dei bilanci di previsione delle pubbliche amministrazioni non sono estensibili ai bilanci d'esercizio delle società. Relativamente al punto 3), il bilancio d'esercizio 2018 della Società AMAT è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2019, entro il termine previsto dal codice civile e dallo Statuto sociale;
- Relativamente al punto 5), si attesta l'avvenuto contenimento delle spese di personale degli esercizi 2017 e 2018, comprensive dei costi per lavoro interinale/somministrato e dei costi per collaborazioni parasubordinate, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48:

SPESA COMPLESSIVAMENTE SOSTENUTA PER IL PERSONALE DIPENDENTE			
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Media anni 2011-2013
€ 21.131.812,43	€ 20.446.947,02	€ 19.338.377,98	€ 20.305.712,48

Anno 2017	Anno 2018
€ 18.785.543,31	€ 18.797.373,45

- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 23 del 15/03/2018;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175, effettuata nel mese di novembre 2017 ed approvata con deliberazione del Collegio sindacale (in funzione di Organo amministrativo) n. 27 del 30/11/2017, ha evidenziato che presso l'AMAT S.p.A. non risultavano, a tale data, eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), l'AMAT S.p.A., in quanto non direttamente destinataria degli obblighi di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non ha di conseguenza approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- analogamente, i punti 9) e 10) fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni, non applicabili anche alle Società.

L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere

ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati.

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L. 208/2015
	80% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2017	75% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	art. 1, comma 228, L. 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017
	80% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2018	75% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	art. 1, comma 228, L. 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017
	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
dal 2019	100% spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale per tutto il personale), con possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni precedentemente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. Il comma 5-sexies, aggiunto dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019, prevede la possibilità per le Regioni e gli Enti locali, nel triennio 2019-2021, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.	art. 3, commi 5 e 5-sexies, del D.L. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019

Per gli anni 2017 e 2018, relativamente al personale di categoria non dirigenziale, la percentuale di turn-over è innalzata al 75%, ai sensi del secondo periodo dell'art. art. 1, comma 228, L. 208/2015. Tale innalzamento è consentito per il Comune di Taranto in quanto, come evidenziato nel seguito, il rapporto dipendenti/popolazione, al 31/12/2017, si attesta a "1/249" (198.283 abitanti a fronte di 797 dipendenti), ed è pertanto inferiore a "1/116", ovvero al rapporto dipendenti/popolazione fissato, per il triennio 2017/2019 per i Comuni della fascia demografica 100.000-249.999, con decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 94 del 22 aprile 2017.

COMUNE DI TARANTO	
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2017	797
POPOLAZIONE AL 31/12/2017	198.283
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	1/249

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "*spesa corrispondente alle cessazioni*" va interpretata nel senso di "*spesa annuale*", ossia che, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computate nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Successivamente, l'art. 14-bis del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 ("*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*"), è intervenuto sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, nel seguente modo:

- è stato modificato l'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni precedentemente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- è stato aggiunto il comma 5-sexies all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali, nel triennio 2019-2021, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'AMAT S.p.A. per assunzioni da realizzare entro la fine del corrente anno e nel biennio 2020-2021.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE

ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE	COSTO TOTALE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	% SPESA	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIÀ REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2014	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2013 (VINCOLATO A ASSUNZIONI GIÀ PROGRAMMATE E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018)	755.612,89 €	60	453.367,73 €	67.739,64 €	385.628,09 €
2015	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2014 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	596.358,73 €	60	357.815,24 €	1.050.706,89 €	(692.891,65 €)
2016	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	1.283.789,56 €	25	320.947,39 €	565.597,79 €	(244.650,40 €)
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	913.173,57 €	75	684.880,18 €	34.237,65 €	650.642,53 €
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	1.412.980,33 €	75	1.059.735,25 €	1.095.871,57 €	(36.136,32 €)
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	881.185,00 €	100	881.185,00 €	34.477,07 €	846.707,93 €
	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2019 GIÀ AVVENUTE ALLA DATA DEL 30/06/2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	445.480,95 €	100	445.480,95 €	0,00 €	445.480,95 €
	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2019 PREVISTE NELLA FRAZIONE DI ANNO SUCCESSIVA ALLA DATA DEL 19/06/2019. TALE BUDGET SARÀ UTILIZZABILE PREVIA EFFETTIVA REALIZZAZIONE DELLE CESSAZIONI PREVISTE (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	468.566,56 €	100	468.566,56 €	0,00 €	468.566,56 €
2020	BUDGET DERIVANTE DALLE CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2020, UTILIZZABILE PREVIA EFFETTIVA REALIZZAZIONE DELLE CESSAZIONI PREVISTE (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2024)	544.734,34 €	100	544.734,34 €	0,00 €	544.734,34 €
2021	BUDGET DERIVANTE DALLE CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2021, UTILIZZABILE PREVIA EFFETTIVA REALIZZAZIONE DELLE CESSAZIONI PREVISTE (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2025)	348.654,64 €	100	348.654,64 €	0,00 €	348.654,64 €

PERSONALE DIRIGENZIALE

ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENZIALE	COSTO TOTALE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	% SPESA	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIÀ REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2016	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZ- ZABILE FINO AL 31/12/ 2020)	0,00 €	80	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZ- ZABILE FINO AL 31/12/ 2021)	211.995,62 €	80	169.596,50	169.380,89	215,61 €
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZ- ZABILE FINO AL 31/12/ 2022)	0,00 €	100	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Dall'anno 2019 non vengono più calcolati distinti budget assunzionali per il personale dirigenziale, in quanto da tale annualità la percentuale di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

Si espongono, di seguito, gli elenchi delle cessazioni di personale a tempo indeterminato effettivamente intercorse tra il 1° gennaio 2013 ed il 30 giugno 2019:

CESSAZIONI ANNO 2013

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
3	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.716,71
4	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
5	210	Coordinatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 53.868,27
6	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 34.631,86
7	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.716,71
8	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
9	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
10	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
12	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.716,71
13	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 32.447,72
14	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
15	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
16	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
17	210	Coordinatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 53.868,27
TOTALI						755.612,89 €

CESSAZIONI ANNO 2014

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.863,73
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.865,39
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.867,07
4	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.868,74
5	110	Ausiliario	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.870,40
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.872,07
7	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.873,75
8	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.875,43
9	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.877,09
10	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.878,76
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.880,43
12	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.882,10
13	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.883,77
TOTALI						596.358,73 €

CESSAZIONI ANNO 2015

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 46.957,28
2	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 46.597,74
3	100	Ausiliario Generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 19.511,88
4	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
5	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
6	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 40.306,63
7	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 40.306,63
8	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
9	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
10	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
11	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
12	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 46.597,74
13	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.452,26
14	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.711,39
15	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.711,39

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
16	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
17	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
18	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
19	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
20	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
21	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
22	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
23	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
24	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 40.306,63
25	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.452,26
26	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
27	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministr.ne TPL autobus	€ 33.812,62
28	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
29	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.711,39
TOTALI						1.283.789,56 €

CESSAZIONI ANNO 2016

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
3	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 37.890,78
4	188	Capo Operatori	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 48.147,61
5	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.287,25
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
7	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
9	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.502,20
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
11	210	Coordinatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 53.609,84
12	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
13	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.502,20
14	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
15	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
16	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
17	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
18	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
19	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 44.845,57
20	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 42.453,20
21	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 42.453,20
TOTALI						913.173,57 €

CESSAZIONI ANNO 2017

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
2	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
3	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.742,57
4	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
5	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 41.119,06
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
7	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
8	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.742,57
9	188	Capo Operatori	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 48.871,41
10	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.603,57
11	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
12	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
13	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
14	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.603,57
15	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 32.777,50
16	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 45.519,75
17	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 41.119,06
18	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
19	116	Operatore generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 31.218,61
20	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 32.777,50
21	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.742,57
22	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.603,57
23	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
24	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
25	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 34.983,84
26	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
27	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
28	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
29	178	Coordinatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 40.297,67
30	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 32.777,50
31	100	Ausiliario generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 21.521,95
32	100	Ausiliario generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 21.521,95
33	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 32.777,50
34	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
35	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
36	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
TOTALI						1.412.980,33 €

CESSAZIONI ANNO 2018

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 45.838,05
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
5	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
6	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
7	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
9	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
12	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
13	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
14	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
15	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
16	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.487,07

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
17	121	Capo squadra ausiliari	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 40.057,46
18	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.228,47
19	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 41.406,59
20	193	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.487,07
21	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
TOTALI						881.185,00 €

CESSAZIONI ANNO 2019 (ALLA DATA DEL 30/06/2019)

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
5	250	Responsabile Unità Amministrativa Complessa	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 59.002,06
6	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
7	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
8	188	Capo Operatori	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 49.213,16
9	178	Coordinatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 40.579,47
10	178	Coordinatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 40.579,47
TOTALI						445.480,95 €

Si espongono, di seguito, gli elenchi delle cessazioni di personale a tempo indeterminato previste nel periodo compreso tra il 1° luglio 2019 ed il 31 dicembre 2021:

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (2° SEMESTRE)

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
2	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.487,07
5	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
7	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
9	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
14	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 40.057,46
TOTALI						468.566,56 €

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2020

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
2	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
5	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
7	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 41.406,59
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
9	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
12	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
13	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
TOTALI						544.734,34 €

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2021

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
3	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 33.006,71
4	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
5	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
6	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
7	205	Coordinatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 52.728,85

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
8	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
TOTALI						348.654,64 €

Si espongono, di seguito, gli elenchi delle assunzioni di personale a tempo indeterminato intercorse tra il 1° gennaio 2014 ed il 30 giugno 2019:

ASSUNZIONI ANNO 2014

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno ex art. 18 L. 68/99	Esercizio TPL autobus	€ 33.869,82
2	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Riassunzione a seguito transazione	Esercizio TPL autobus	€ 33.869,82
TOTALI						€ 67.739,64

ASSUNZIONI ANNO 2015

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	230	Capo Unità organizz.va Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 49.301,82
2	230	Capo Unità organizz.va Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 49.301,82
3	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
4	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
5	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
6	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
7	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
8	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
9	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
10	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
11	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
12	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
13	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
14	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
15	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
16	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
17	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
18	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
19	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
20	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
21	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
22	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
23	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
24	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
25	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
26	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
27	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
28	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
29	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
TOTALI						€ 1.050.706,89

ASSUNZIONI ANNO 2016

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
2	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
3	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
4	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
5	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
6	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
7	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
8	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
9	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
10	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
11	230	Capo Unità organizz.v.a Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Sosta tariffata	€ 47.084,68
12	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
13	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
14	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
15	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
16	230	Capo Unità organizz.v.a Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.084,68
TOTALI						€ 565.597,79

ASSUNZIONI ANNO 2017

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
2	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.237,65
TOTALI						€ 34.237,65

ASSUNZIONI ANNO 2018

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
2	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
3	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
4	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
5	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
6	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
7	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
8	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
9	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
10	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
11	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
12	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
13	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
14	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
15	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
16	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
17	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
18	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
19	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
20	217	Direttore di macchina	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL marittimo	€ 48.018,27
21	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
22	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
23	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
24	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
25	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
26	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
27	217	Comandante di coperta	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL marittimo	€ 48.018,27
28	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
29	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
30	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
31	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
TOTALI						€ 1.095.871,57

ASSUNZIONI ANNO 2019 (alla data del 30/06/2019)

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
TOTALI						€ 34.477,07

IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2019

Il budget assunzionale dell'anno 2019 è pari a € 1.823.347,69. Tale importo è dato dai resti della capacità assunzionale delle annualità comprese tra il 2014 ed il 2018 (pari a € 62.592,25) sommati al budget assunzionale calcolato per il 2019 (pari a complessivi € 1.760.755,44), a sua volta risultante dal cumulo delle facoltà assunzionali derivanti dalle quiescenze registrate nel 2018 (pari a € 846.707,93) con quelle derivanti dalle quiescenze già effettivamente verificatesi nel 2019 (pari a € 445.480,95) e previste per la frazione di anno successiva al 30/06/2019 (pari a € 468.566,56). La componente del budget calcolato sulle cessazioni del 2019 è determinata applicando i nuovi criteri introdotti con il citato comma 5-sexies all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014.

La tabella riportata di seguito espone il calcolo del budget assunzionale per l'anno 2019:

ANNUALITÀ	RESTI / BUDGET
Resti anno 2014	385.628,09
Resti anno 2015	-692.891,65
Resti anno 2016	-244.650,40
Resti anno 2017	650.642,53
Resti anno 2018	-36.136,32
Residua capacità assunzionale 2019 (calcolata su quiescenze 2018)	846.707,93
Residua capacità assunzionale 2019 (calcolata su quiescenze 2019 già avvenute)	445.480,95
Residua capacità assunzionale 2019 (calcolata su ulteriori quiescenze 2019 previste)	468.566,56
RESIDUA CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2019	1.823.347,69

IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2020, è stato calcolato, in via previsionale, il budget che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che potranno essere realizzate dall'anno 2020 che, allo stato, è pari a € 544.734,34.

IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2021

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2021, è stato calcolato in via previsionale il budget che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che potranno essere realizzate dall'anno 2021, che allo stato è pari a € 348.654,64.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse funzioni aziendali.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, nel prossimo triennio 2019-2021 si terrà conto delle eventuali graduatorie ancora in corso di validità di precedenti selezioni svolte per i medesimi profili professionali.

LE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato del triennio 2019-2021. Si ribadisce, al riguardo, che i budget assunzionali calcolati a far data dal 1° luglio 2019 sulle previsioni di cessazioni di rapporti di lavoro saranno utilizzabili solo successivamente all'effettiva realizzazione delle previste quiescenze.

ANNO 2019 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per il secondo semestre dell'anno 2019, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2019

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Utilizzo budget 2019
1	Dirigente tecnico		Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Direzione tecnica	€ 134.774,40
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Contabilità e bilancio	€ 47.987,51
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Risorse Umane	€ 47.987,51
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Informatica, Statistica e innovazione	€ 47.987,51
8	Operatore qualificato	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno già completata	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 273.695,92
18	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Scorimento graduatoria in corso di validità a seguito di validità a seguito di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL autobus	€ 632.319,30
TOTALI						€ 1.184.752,15

ANNO 2020 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2020, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Utilizzo budget 2020
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Area Informatica, statistica e innovazione	€ 59.866,99
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Area Commerciale e marketing	€ 50.600,98
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Ripartizione Bilancio	€ 50.600,98
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Ripartizione Trattamento giuridico del personale	€ 50.600,98
10	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL autobus	€ 351.288,50
7	Operatore qualificato	140	Tempo pieno	Scorrimento graduatoria di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 239.483,93
TOTALI						€ 802.442,36

ANNO 2021 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2021, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Utilizzo budget 2021
20	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	€ 702.577,00
TOTALI						€ 702.577,00

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE

Il più volte citato "Regolamento per le progressioni di carriera del personale dell'AMAT" prevede una norma transitoria di prima applicazione, in vigore sino al 31/12/2021, che, al fine di valorizzare le professionalità interne, consente l'indizione di procedure selettive per la progressione tra le aree interamente riservate al personale interno di ruolo.

Le procedure riservate, in prima istanza, al solo personale interno per il triennio 2019-2021 sono elencate di seguito:

PROGRAMMAZIONE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE TRIENNIO 2019-2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Contabilità e Bilancio
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale
1	Coordinatore di esercizio	210	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Esercizio TPL autobus
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Commerciale e marketing
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management Ufficio Sinistri
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management Ufficio Segreteria
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus Ufficio Tecnico

PROGRAMMAZIONE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE TRIENNIO 2019-2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione
1	Capo Unità tecnica	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus Unità Officina manutenzione parco autobus
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Risorse Umane
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti
8	Addetto all'esercizio	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Esercizio TPL autobus
7	Capo Operatori	188	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus
1	Coordinatore della Mobilità	178	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Sosta tariffata
2	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno in possesso dei prescritti titoli abilitativi, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Esercizio TPL autobus

LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE

Le azioni di reclutamento dettagliate ai precedenti punti è compatibile con il budget assunzionale a disposizione dell'AMAT S.p.A., come si evince dai seguenti prospetti:

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET	BUDGET RESIDUO
2019	Resti anni 2014 - 2018	€ 62.592,25	€ 1.184.752,15	€ 638.595,54
	Budget su quiescenze anno 2018 effettive	€ 846.707,93		
	Budget su quiescenze anno 2019 effettive	€ 445.480,95		
	Budget su quiescenze anno 2019 programmate	€ 468.566,56		
TOTALI		€ 1.823.347,69	€ 1.184.752,15	€ 638.595,54

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET	BUDGET RESIDUO
2020	Resti anno 2019	€ 638.595,54	€ 802.442,36	€ 380.887,52
	Budget su quiescenze anno 2019 effettive	€ 544.734,34		
TOTALI		€ 1.183.329,88	€ 802.442,36	€ 380.887,52

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET	BUDGET RESIDUO
2021	Resti anno 2020	€ 380.887,52	€ 702.577,00	€ 26.965,16
	Budget su quiescenze anno 2020 effettive	€ 348.654,64		
TOTALI		€ 729.542,16	€ 702.577,00	€ 26.965,16

LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2019-2021 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

Come già precedentemente precisato, nel 2018 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette era completa. Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata, ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2019

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Mesi	Settore di assegnazione	Costo totale
1	Comandante di coperta	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 21.010,40
1	Direttore di macchina	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 16.350,57
2	Marinaio	121	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 15.995,84
2	Ingegnere	--	---	Affidamento di incarico di collaborazione coordinata e continuativa	6	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 24.000,00
TOTALI							€ 77.356,81

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Mesi	Settore di assegnazione	Costo totale
1	Comandante di coperta	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 21.010,40
1	Direttore di macchina	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 16.350,57
2	Marinaio	121	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 15.995,84
2	Ingegnere	--	---	Affidamento di incarico di collaborazione coordinata e continuativa	6	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 24.000,00
TOTALI							€ 77.356,81

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Mesi	Settore di assegnazione	Costo totale
1	Comandante di coperta	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 21.010,40
1	Direttore di macchina	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 16.350,57
2	Marinaio	121	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 15.995,84
TOTALI							€ 53.356,81

LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

La previsione della spesa di personale per il triennio 2019-2021, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente esposta nel prospetto nel seguito riportato:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	2019	2020	2021
Spese di personale esercizio precedente	€ 18.797.373,45	€ 19.232.862,25	€ 19.558.807,07
Assunzioni a tempo indeterminato già avvenute	€ 34.477,07	€ -	€ -
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 1.184.752,15	€ 802.442,36	€ 702.577,00
Previsione assunzioni a tempo determinato	€ 77.356,81	€ 77.356,81	€ 53.356,81
Previsione maggiori costi per progressioni interne	€ 62.070,28	€ -	€ -
Spese per contratti di collaborazione coordinata	€ 14.880,00	€ 14.880,00	€ 14.880,00
Cessazioni rapporti di lavoro già avvenute	-€ 445.480,95	€ -	€ -

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	2019	2020	2021
Cessazioni rapporti di lavoro previste	-€ 468.566,56	-€ 544.734,34	-€ 348.654,64
Spesa per personale complessiva	€ 19.256.862,25	€ 19.606.807,07	€ 20.028.966,24

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata con i criteri di cui sopra, prevista gli anni 2019-2020-2021 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48, come dettagliato nel prospetto che precede.

L'IPOTESI DI REINTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO SUBURBANI OGGETTO DI SUBAFFIDAMENTO IN AMBITO CONSORTILE

Sebbene dalle proiezioni del costo del personale si osservi come, rispetto al limite del costo medio sostenuto per il personale dipendente nel triennio 2011-2013 (pari a € 20.305.712,48), in tutti e tre anni compresi nella programmazione in oggetto residuino margini di costi che non si prevede di sostenere, la dotazione organica di personale che si determinerebbe a seguito della completa attuazione delle azioni previste nella pianificazione triennale non sarebbe sufficiente a garantire l'erogazione delle maggiori prestazioni derivanti dall'eventuale acquisizione di nuovi servizi, tra cui l'ipotizzata reinternalizzazione delle percorrenze chilometriche affidate all'AMAT nell'ambito del vigente sub-contratto di servizio stipulato con il Consorzio Co.Tr.A.P. a r.l.. Come è noto, la decisione di subaffidare temporaneamente al C.T.P. S.p.A. l'esecuzione di circa 1.300.000 chilometri annui di percorrenze per servizi di collegamento suburbano con i comuni di Statte e Leporano fu assunta, nel mese di giugno del 2013, proprio in conseguenza delle rilevanti restrizioni alla possibilità di sostituzione del personale collocato in quiescenza, introdotte nel 2007 anche per le società a controllo pubblico e confermate dalla stratificazione normativa proseguita negli anni successivi, la quale, solo a partire dal corrente anno 2019, consente alle amministrazioni ed agli enti pubblici di riattivare il turn-over del personale cessato nella misura piena del 100%.

Tale iniziativa ha consentito, nei circa sei anni di subaffidamento in ambito consortile, di offrire all'utenza dei comuni interessati un servizio quantitativamente conforme alla relativa programmazione, nel rispetto delle obbligazioni assunte con il contratto di servizio stipulato nell'anno 2005 con il Co.Tr.A.P. ed evitando, di conseguenza, le decurtazioni e le sanzioni previste nel caso di soppressione di corse.

Il nuovo Organico dell'AMAT, approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 68 del 18/06/2019 ("Dotazione organica aziendale e nuovo Organigramma") prevede espressamente che il numero di conducenti di autobus occorrenti per garantire i servizi urbani è pari a 277 unità, cui dovrebbe aggiungersi l'ulteriore contingente necessario qualora l'AMAT decidesse di riprendere a svolgere in proprio i servizi suburbani in questione.

La rigida applicazione dei criteri espressamente previsti per le pubbliche amministrazioni non consentirebbe l'assunzione delle ulteriori 36 unità con profilo professionale di Operatore di esercizio (parametro retributivo 140) occorrenti per la reinternalizzazione dei collegamenti con Statte e Leporano, attualmente assicurati, in forza del contratto di subaffidamento in ambito consortile sottoscritto in data 26/06/2013, dalla Società C.T.P. S.p.A..

Tuttavia, come già precisato in apertura del presente Piano, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale non appare direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni ed enti elencati nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo.

Il D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*) è intervenuto, tra l'altro, anche sulle facoltà assunzionali delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, prevedendo, all'art. 19, comma 5, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito dall'articolo 25 del medesimo decreto legislativo, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale e tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Il successivo comma 6 del medesimo articolo prevede che le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

Come si evince dalla lettura del testo del comma 5, il legislatore ha inteso obbligare le amministrazioni pubbliche socie a regolamentare ed a controllare le spese di funzionamento delle proprie società controllate, tenendo anche conto tanto delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, quanto del settore in cui le stesse operano.

La possibilità di considerare, negli indirizzi da fornire alle proprie controllate da parte delle pubbliche amministrazioni, le specificità del settore in cui le stesse operano è stata introdotta con le modifiche apportate al citato comma 5 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 dall'art. 12, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100 e risponde, evidentemente, all'esigenza di svincolare le società, che operano nel mercato, dalle rigide prescrizioni dettate per le amministrazioni pubbliche, al fine di tenere conto delle peculiarità proprie del settore economico e del contesto giuridico nei quali le stesse operano.

In tale solco normativo si è inserita la pronuncia della Sezione regionale di controllo della Liguria della Corte dei Conti n. 80/PAR dell'8 settembre 2017, secondo cui le amministrazioni controllanti possono consentire alle società partecipate di aumentare il contingente e la spesa di personale in concomitanza di una crescita dell'attività ed in presenza di un'adeguata motivazione.

Considerato che per le aziende di trasporto pubblico non risulta possibile contrarre il numero di conducenti al di sotto del contingente strettamente necessario per assicurare la copertura dei turni elaborati per la completa esecuzione dei servizi previsti dai relativi contratti di servizio e che il susseguirsi delle norme emanate, a partire dal 2007, in materia di imitazione alle assunzioni ha, anno dopo anno, fortemente depauperato il numero di Operatori di esercizio dell'AMAT (cui si è fatto fronte con l'incremento delle prestazioni straordinarie e con la contrazione delle percorrenze effettivamente svolte), non risulta concretamente possibile per l'AMAT svolgere direttamente i servizi attualmente subaffidati senza una specifica autorizzazione, da parte del Comune di Taranto, all'assunzione degli ulteriori n. 36 conducenti occorrenti per la relativa copertura dei turni del personale di guida.

Ne consegue che, nel caso in cui l'Ente proprietario fornisse all'AMAT un espresso indirizzo in direzione della reinternalizzazione dei servizi attualmente subaffidati al C.T.P. S.p.A., si renderebbe necessario che provvedesse, contestualmente, ad autorizzare la stessa controllata, in aggiunta ai fabbisogni di personale dettagliatamente descritti nel presente Piano, all'assunzione del numero di conducenti necessari per la regolare esecuzione dei servizi di collegamento con i comuni di Statte e Leporano, stimati in 36 unità (profilo professionale di Operatore di esercizio e parametro retributivo 140) con contratti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero, in alternativa, con contratti di lavoro a tempo determinato o con altre forme di flessibilità, della durata compatibile per i tempi previsti per l'esecuzione del nuovo affidamento al termine delle previste procedure ad evidenza pubblica da parte dell'ATO di Taranto.



O.d.G. del 31/07/2019

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 05

Deliberazione n° /2019 del /07/2019

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Ufficio proponente: Direttore Amministrativo

ALLEGATI/NOTE:

Il Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo e con la Responsabile dell'Area Risorse Umane, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede, 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, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, 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'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non sembra direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato

art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo;

- l'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti sono tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate. Si tratta di indirizzi che devono comprendere, tra l'altro, indicazioni puntuali sul controllo delle spese inerenti al personale, che, per la loro attuazione, richiedono anche il contenimento degli oneri contrattuali e assunzionali;
- in assenza, allo stato attuale, di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, a norma del richiamato art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, e considerato che la giurisprudenza amministrativa ha più volte assimilato, in materia di reclutamento del personale dipendente, le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario, che presuppongono la verifica delle nuove capacità assunzionali sulla scorta del numero di dipendenti cessati, a qualsiasi titolo, nel corso del 2019 e nelle annualità precedenti, oltre che dei relativi costi;

Considerato che:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 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 (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

Visto:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 predisposto dalla Direzione aziendale ed allegato al presente provvedimento [**Allegato n. 1**], nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio di reclutamento a tempo indeterminato e determinato contemplate nel Piano;

Considerato inoltre che:

- la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale le pubbliche amministrazioni che:
 - 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lettera e), della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
 - 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
 - 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
 - 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che:

- relativamente ai punti 1), 2), 3) e 4), essi fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni e non risultano applicabili anche alle Società, considerato che i dati dei rendiconti o dei bilanci di previsione delle pubbliche amministrazioni non sono estensibili ai bilanci d'esercizio delle società. Relativamente al punto 3), il bilancio d'esercizio 2018 della Società AMAT è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2019, entro il termine previsto dal codice civile e dallo Statuto sociale;
- relativamente al punto 5), si attesta l'avvenuto contenimento delle spese di personale degli esercizi 2017 e 2018, comprensive dei costi per lavoro interinale/somministrato e dei costi per collaborazioni parasubordinate, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 23 del 15/03/2018;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175, effettuata nel mese di novembre 2017 ed approvata con deliberazione del Collegio sindacale (in funzione di Organo amministrativo) n. 27 del 30/11/2017, ha evidenziato che presso l'AMAT S.p.A. non risultavano, a tale data, eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), l'AMAT S.p.A., in quanto non direttamente destinataria degli obblighi di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non ha di conseguenza approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- analogamente, i punti 9) e 10) fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni, non applicabili anche alle Società.

Dato, inoltre, atto che:

- le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2019-2021 (comprensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa) evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

Ritenuto:

- pertanto, opportuno approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 [**Allegato n. 1**], che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Propone di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 [**Allegato n. 1**].

La Responsabile delle Risorse Umane – Dott.ssa Maria Fabiola Menenti _____

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo _____

Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca _____

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Letta la relazione che precede;
- visto lo Statuto della Società;
- tenuto conto degli obiettivi che la Società intende perseguire nel corso dei prossimi anni, da coniugare con i limiti imposti dal sistema normativo vigente in materia di assunzioni di personale, come indicati nella relazione che precede;
- visti gli atti;

A voti _____

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 [**Allegato n. 1**] che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato da attuarsi nel triennio di riferimento, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di incaricare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e l'Area Risorse umane ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti, ivi compresa la trasmissione del Piano ai competenti uffici dell'Amministrazione comunale;
- 3) di subordinare alla preventiva approvazione del presente Piano triennale da parte del Consiglio Comunale di Taranto, in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del "Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo" (approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 141 del 05/08/2016), tutte le assunzioni a tempo indeterminato e determinato non già precedentemente autorizzate dal civico Ente.

O.d.G. del 31/07/2019

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 05

Deliberazione n° /2019 del /07/2019

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Ufficio proponente: Direttore Amministrativo

ALLEGATI/NOTE:

Il Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo e con la Responsabile dell'Area Risorse Umane, riferisce e propone quanto segue:

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede, 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, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, 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'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non sembra direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato

art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo;

- l'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti sono tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate. Si tratta di indirizzi che devono comprendere, tra l'altro, indicazioni puntuali sul controllo delle spese inerenti al personale, che, per la loro attuazione, richiedono anche il contenimento degli oneri contrattuali e assunzionali;
- in assenza, allo stato attuale, di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, a norma del richiamato art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, e considerato che la giurisprudenza amministrativa ha più volte assimilato, in materia di reclutamento del personale dipendente, le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario, che presuppongono la verifica delle nuove capacità assunzionali sulla scorta del numero di dipendenti cessati, a qualsiasi titolo, nel corso del 2019 e nelle annualità precedenti, oltre che dei relativi costi;

Considerato che:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 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 (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

Visto:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 predisposto dalla Direzione aziendale ed allegato al presente provvedimento [**Allegato n. 1**], nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio di reclutamento a tempo indeterminato e determinato contemplate nel Piano;

Considerato inoltre che:

- la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale le pubbliche amministrazioni che:
 - 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lettera e), della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
 - 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
 - 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
 - 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243; il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che:

- relativamente ai punti 1), 2), 3) e 4), essi fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni e non risultano applicabili anche alle Società, considerato che i dati dei rendiconti o dei bilanci di previsione delle pubbliche amministrazioni non sono estensibili ai bilanci d'esercizio delle società. Relativamente al punto 3), il bilancio d'esercizio 2018 della Società AMAT è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2019, entro il termine previsto dal codice civile e dallo Statuto sociale;
- relativamente al punto 5), si attesta l'avvenuto contenimento delle spese di personale degli esercizi 2017 e 2018, comprensive dei costi per lavoro interinale/somministrato e dei costi per collaborazioni parasubordinate, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 23 del 15/03/2018;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175, effettuata nel mese di novembre 2017 ed approvata con deliberazione del Collegio sindacale (in funzione di Organo amministrativo) n. 27 del 30/11/2017, ha evidenziato che presso l'AMAT S.p.A. non risultavano, a tale data, eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), l'AMAT S.p.A., in quanto non direttamente destinataria degli obblighi di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non ha di conseguenza approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- analogamente, i punti 9) e 10) fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni, non applicabili anche alle Società.

Dato, inoltre, atto che:

- le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2019-2021 (comprensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa) evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

Ritenuto:

- pertanto, opportuno approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 [Allegato n. 1], che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

Propone di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 [Allegato n. 1].

La Responsabile delle Risorse Umane – Dott.ssa Maria Fabiola Menenti _____

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo _____

Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca _____

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Letta la relazione che precede;
- visto lo Statuto della Società;
- tenuto conto degli obiettivi che la Società intende perseguire nel corso dei prossimi anni, da coniugare con i limiti imposti dal sistema normativo vigente in materia di assunzioni di personale, come indicati nella relazione che precede;
- visti gli atti;

A voti _____

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 [Allegato n. 1] che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato da attuarsi nel triennio di riferimento, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di incaricare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e l'Area Risorse umane ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti, ivi compresa la trasmissione del Piano ai competenti uffici dell'Amministrazione comunale;
- 3) di subordinare alla preventiva approvazione del presente Piano triennale da parte del Consiglio Comunale di Taranto, in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del "Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo" (approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 141 del 05/08/2016), tutte le assunzioni a tempo indeterminato e determinato non già precedentemente autorizzate dal civico Ente.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2019-2021

PREMESSA

L'art. 25, comma 2, dello Statuto dell'AMAT S.p.A. riserva alla competenza del Consiglio di Amministrazione la predisposizione della struttura organizzativa della Società, oltre che del piano delle assunzioni del personale e delle collaborazioni.

L'art. 3 ("Definizioni") del "Nuovo Regolamento per le progressioni di carriera del Personale dell'AMAT S.p.A.", approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 67, assunta in data 18/06/2019, prevede le seguenti definizioni:

ORGANICO AZIENDALE: la rappresentazione in qualità (qualifiche contrattuali) e quantità (numero massimo di agenti) delle posizioni necessarie e sufficienti per lo svolgimento dei programmi di esercizio e delle attività correlate. L'Organico aziendale, pertanto, muta per effetto della variazione dei programmi di esercizio e dei cambiamenti organizzativi. Esso è approvato con specifica deliberazione del Consiglio d'Amministrazione della Società e rappresenta uno strumento programmatico la cui attuazione è legata ai volumi di produzione previsti dal Piano industriale dell'Azienda;

PIANO DELLE ASSUNZIONI: il documento, approvato dall'Organo amministrativo della Società, che individua le posizioni aziendali la cui copertura l'Azienda programma di effettuare nel periodo di riferimento (triennale o annuale).

La struttura organizzativa della Società, che comprende la Pianta organica e l'Organigramma, è attualmente definita dal "Piano industriale 2018-2020", approvato in prima stesura con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 132 del 21/12/2018. La Pianta organica aziendale è stata successivamente modificata a seguito delle sessioni di confronto intervenute con le organizzazioni sindacali ed è stata definitivamente approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 68 del 18/06/2019 ("Dotazione organica aziendale e nuovo Organigramma").

In materia di Piano di assunzioni di personale, l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, 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'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non sembra direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni elencate nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo.

L'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti sono tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate. Si tratta di indirizzi che devono comprendere, tra l'altro, indicazioni puntuali sul controllo delle spese inerenti al personale, che, per la loro attuazione, richiedono anche il contenimento degli oneri contrattuali e assunzionali.

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Liguria, con deliberazione 20 luglio 2017, n. 80, ha fornito un'interpretazione estensiva della disposizione contenuta nell'art. 19 del T.U. sulle partecipate: benché quest'ultimo non abbia ripreso, nella sua originaria formulazione, quanto invece stabilito dal D.L. n. 112/2008 in merito ai settori di attività delle società partecipate, il quadro normativo disposto dal D.Lgs. n. 175/2016 fornisce elementi a favore di una tesi maggiormente elastica con riferimento alle capacità assunzionali delle società partecipate. Vi è da aggiungere, al riguardo, che l'art. 12, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100 ha successivamente integrato il comma 5 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, prevedendo che le misure di contenimento degli oneri del personale e di limitazione delle facoltà assunzionali debbano tenere conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Tale allentamento dei vincoli per le società presuppone, tuttavia, l'obbligatorietà, in capo agli enti pubblici controllanti, dell'atto di indirizzo in materia di contenimento degli oneri per il personale: non quindi una mera facoltà, ma un'indicazione cogente per le società partecipate. Questi atti di indirizzo, secondo il giudizio della Sezione, devono essere tali da permettere agli stessi enti pubblici soci di valutare i comportamenti delle società da essi controllate, sulla base di obiettivi reali e raggiungibili.

La Corte dei conti ha, in ultima analisi, riconosciuto che al fine di favorire e promuovere la virtuosità che contraddistingue molte società pubbliche, gli enti pubblici soci possono impartire direttive ed indirizzi che tengano in debito conto la situazione particolare in cui opera la società da essi controllata.

Di conseguenza, gli amministratori e i dirigenti degli enti pubblici rimangono responsabili in caso di emanazione di direttive non coerenti con il contratto di servizio. Parimenti, i responsabili e i dirigenti delle società in partecipazione pubblica rimangono responsabili in caso di mancato recepimento nei propri atti interni e nella

contrattazione collettiva integrativa di secondo livello degli indirizzi impartiti dal socio pubblico.

In assenza, allo stato attuale, di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, a norma del richiamato art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016, e considerato che la giurisprudenza amministrativa ha più volte assimilato, in materia di reclutamento del personale dipendente, le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario, che presuppongono la verifica delle nuove capacità assunzionali sulla scorta del numero di dipendenti cessati, a qualsiasi titolo, nel corso del 2019 e nelle annualità precedenti, oltre che dei relativi costi.

La prima programmazione della dotazione organica della Società fu attuata con deliberazione n. 74, adottata nella seduta Consiglio di Amministrazione del 31/10/2012, con la quale si approvò il *"Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2012-2014 e delle assunzioni per l'anno 2012"*, calcolando conseguentemente le capacità assunzionali per i tre anni in questione.

Negli anni successivi sono stati regolarmente approvati gli aggiornamenti dei piani triennali con il calcolo delle relative capacità assunzionali e con la verifica del contenimento dei costi complessivamente sostenuti per le risorse umane entro i limiti di legge.

La severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over alla quale, da oltre un decennio, sono sottoposti gli enti locali, ha fortemente compresso la possibilità, per gli amministratori locali, di gestire efficaci politiche per il personale, riducendone drasticamente l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del settore pubblico allargato, oltre a un notevole incremento dell'età media del personale in servizio.

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa del personale, secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, e secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti dal legislatore in materia di limitazioni al turn-over del personale, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Il successivo comma 557-ter introduce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto. Il comma 557-quater stabilisce che detti enti "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006 (validi per le pubbliche amministrazioni), 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 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 (o di apprendistato);
- 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.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, deliberazione 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.

SPESA MASSIMA SOSTENIBILE

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 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 (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013, ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

FACOLTÀ ASSUNZIONALI PER I COMUNI CON POPOLAZIONE SUPERIORE A 1.000 ABITANTI E CON RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE INFERIORE ART. 263, COMMA 2, TUEL

Riguardo alla verifica del rispetto delle facoltà assunzionali, dopo la conversione del D.L. 14/2017 ("D.L. Sicurezza Urbana") e la promulgazione del D.L. 50/2017 ("Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo"), sono variate le capacità assunzionali per gli Enti Locali.

Rispetto al quadro delineato a seguito dell'emanazione del D.L. 113 /2016 ("Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio"), la possibilità di assumere con un turn over del 75% dei dipendenti cessati l'anno precedente a partire dal 2016, previsto per i soli comuni con più di mille e meno di 10.000 residenti che abbiano un rapporto residenti/personale inferiore a quello previsto dal D.M. del 24 luglio 2014, viene esteso per il 2017 e 2018 anche ai comuni con più di 10.000 residenti, ma alle stesse condizioni. In particolare, per il Comu-

ne di Taranto, inserito tra quelli con fascia demografica compresa tra 100.000 a 249.999 abitanti, il rapporto medio "dipendenti-popolazione" è pari a 107, vale a dire che a fronte dei 198.283 residenti alla data del 30/12/2017, l'organico dell'Ente non può superare le 1.865 unità. Poiché l'organico del Comune di Taranto, alla medesima data del 31/12/2017, è pari a 797 unità di personale (meno della la metà del limite massimo consentito dal suddetto decreto ministeriale), risultano essere soddisfatte le condizioni previste per beneficiare dell'innalzamento delle capacità assunzionali alla misura del 75% dei cessati nell'anno precedente (in termini di costi).

Le tabelle riportate di seguito indicano la misura delle capacità assunzionali di tali pubbliche amministrazioni relativamente all'ultimo triennio.

PERSONALE NON DIRIGENTE

2017	2018	dal 2019
75% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.	

PERSONALE DIRIGENTE

2017	2018	dal 2019
80% spesa cessati 2016 + resti triennio 2014-2016	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.	

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013	
RIFERIMENTI	Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.
NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prescrive che, 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 i lavoratori stagionali e le sostituzioni di personale assente.

Il vigente CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (stipulato il 28/11/2015) prevede, all'art. 26, che nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, le forme contrattuali a tempo determinato, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale sono attivabili entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti.

Vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato

VINCOLI	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 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.

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

FATTISPECIE	RIFERIMENTI
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incasate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente	art. 22, D.L. n. 50/2017
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

PROGRESSIONI DI CARRIERA – TRIENNIO 2019-2021

Per il triennio 2019-2021, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il numero di posti riservati per tali procedure selettive, limitatamente al periodo transitorio di prima applicazione che terminerà il 31/12/2021, è pari al 100% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 68 del 19/06/2019 è stato adottato il vigente assetto organizzativo della Società, costituito dall'Organico del personale e dall'Organigramma.

La nuova organizzazione della Società prevede, oltre alla Direzione generale, la Direzione Amministrativa e la Direzione Tecnica.

Nell'ambito della Direzione Amministrativa, cui fanno capo complessivamente n. 39 unità di personale, sono previste cinque Aree:

- Area Risorse umane;
- Area Contabilità e bilancio;
- Area Informatica, Statistica e Innovazione;
- Area Commerciale e Marketing;
- Area Affari generali e legali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management;

oltre ad una Ripartizione:

- Ripartizione Controllo di gestione (sottordinata alla Direzione Amministrativa).

Nell'ambito della Direzione Tecnica, cui fanno capo complessivamente n. 499 unità di personale, sono previste due Aree:

- Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata;
- Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile;

oltre a quattro Ripartizioni:

- Ripartizione Appalti, contratti e acquisti (sottordinata alla Direzione Tecnica);
- Ripartizione Trasporto pubblico locale (sottordinata all'Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata);
- Ripartizione Gestione sosta tariffata (sottordinata all'Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata);
- Ripartizione Manutenzione parco rotabile (sottordinata all'Area Gestione infrastrutture, impianti e parco rotabile);

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna ed interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi stessi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società.

IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, anche attraverso un maggior ricorso alle assunzioni a tempo determinato, gli

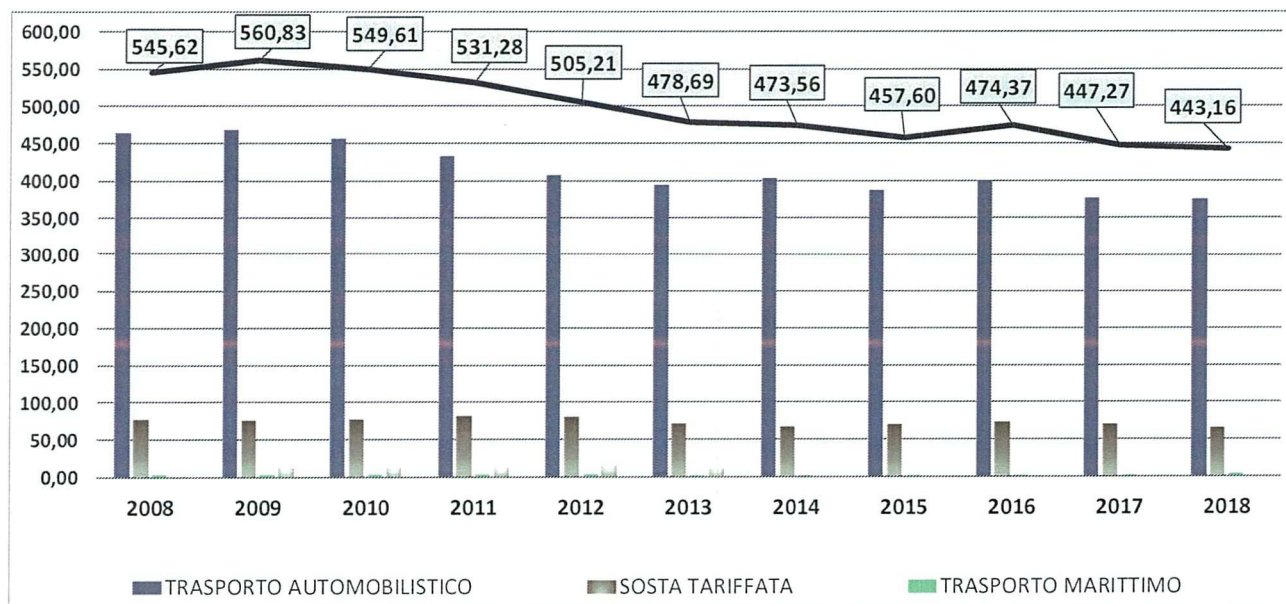
effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa, a fronte di un rilevante numero di cessazioni per collocamento a riposo del personale.

Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'innalzamento delle percentuali di turn-over consentite. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante riduzione dell'organico aziendale con contratti di lavoro a tempo indeterminato, tale tendenza si è sostanzialmente arrestata ed il numero medio di personale, passato da 449,27 unità del 2017 a 445,16 unità del 2018, ha fatto registrare una contenuta flessione del -0,91%.

Al 31 dicembre 2018 il personale a tempo indeterminato risulta assestato a quota n. 453 (451 dipendenti + 2 dirigenti).

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2008-2018 (ESCLUSI DIRIGENTI)

SETTORI DI ATTIVITÀ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione 2008-2018
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	463,55	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	-19,15%
SOSTA TARIFFATA	77,54	76,76	77,21	82,10	80,84	71,94	67,93	69,66	73,28	69,64	65,62	-15,37%
TRASPORTO MARITTIMO	3,36	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	-17,86%
TRASPORTO SCOLASTICO	1,17	12,73	12,73	12,30	14,70	10,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	545,62	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	-18,78%



Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente situazione dell'organico dirigenziale, che ha registrato, dal 2008 ad oggi, la ridu-

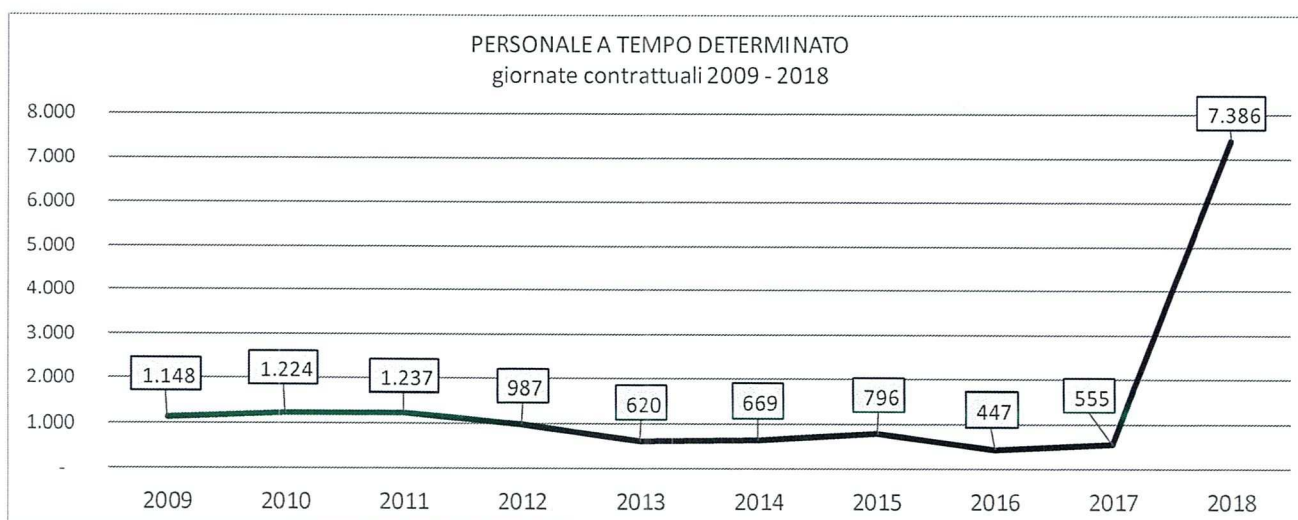
zione del numero di dirigenti in servizio da n. 3 nel 2008 a n. 2 alla data del 31 dicembre 2018.

Periodo	Dirigenti a tempo indeterminato	Dirigenti a tempo determinato dotazionali ex art. 110, comma 1, TUEL	Dirigenti a tempo determinato extradotazionali ex art. 110, comma 2 TUEL	Direttore Generale	Totale Dirigenti
01/01/2008	2	-	-	1	3
01/01/2009	1	-	-	1	2
01/01/2010	1	-	-	1	2
01/01/2011	1	-	-	1	2
01/01/2012	1	-	-	1	2
01/01/2013	1	-	-	1	2
01/01/2014	1	-	-	1	2
01/01/2015	1	-	-	1	2
01/01/2016	1	-	-	1	2
01/01/2017	1	-	-	0	1
01/01/2018	1	-	-	1	2
01/01/2019	1	-	-	1	2

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nell'anno 2018, è registrato un consistente incremento nell'utilizzo di personale a tempo determinato, con un'inversione di tendenza rispetto a quanto registrato nel decennio precedente. Il maggior ricorso a tale forma di flessibilità, di natura straordinaria, è sostanzialmente ascrivibile alla necessità di fronteggiare le carenze di personale di guida determinate dall'elevato numero di collocamenti a riposo intervenuti successivamente al 2012, in un contesto che ha visto il susseguirsi di norme emanate in materia di limitazione delle assunzioni a tempo indeterminato culminato, da ultimo, con il blocco di tali reclutamenti, introdotto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016, che ha esteso la sua portata sino al 30 giugno 2018.

Il grafico riportato di seguito evidenzia il numero di giornate contrattuali riferite al personale a tempo determinato impiegato negli ultimi dieci anni (2009 – 2018).



L'analisi dei dati riferiti all'anno 2018 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario per il 22% circa delle giornate retribuite a tale titolo (pari a 1.646) al personale assunto per formare gli equipaggi delle motonavi impiegate per il servizio stagionale di trasporto marittimo e per la restante parte (78%, pari a 5.740 giornate) per l'utilizzo di personale di guida in costanza di blocco delle assunzioni a tempo indeterminato (art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016).

LE CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2019, predisposto dall'Azienda ai sensi dell'art. 9 della Legge in questione, è interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, inoltre, interamente coperta, alla medesima data, anche la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, delle altre categorie protette, pari a n. 2 quote (1 per cento dei lavoratori occupati).

I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELLA SOCIETÀ CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale le pubbliche amministrazioni che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lettera e), della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che:

- Relativamente ai punti 1), 2), 3) e 4), essi fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni e non risultano applicabili anche alle Società, considerato che i dati dei rendiconti o dei bilanci di previsione delle pubbliche amministrazioni non sono estensibili ai bilanci d'esercizio delle società. Relativamente al punto 3), il bilancio d'esercizio 2018 della Società AMAT è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2019, entro il termine previsto dal codice civile e dallo Statuto sociale;
- Relativamente al punto 5), si attesta l'avvenuto contenimento delle spese di personale degli esercizi 2017 e 2018, comprensive dei costi per lavoro interinale/somministrato e dei costi per collaborazioni parasubordinate, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48:

SPESA COMPLESSIVAMENTE SOSTENUTA PER IL PERSONALE DIPENDENTE			
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Media anni 2011-2013
€ 21.131.812,43	€ 20.446.947,02	€ 19.338.377,98	€ 20.305.712,48

Anno 2017	Anno 2018
€ 18.785.543,31	€ 18.797.373,45

- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 23 del 15/03/2018;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione del personale in servizio, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175, effettuata nel mese di novembre 2017 ed approvata con deliberazione del Collegio sindacale (in funzione di Organo amministrativo) n. 27 del 30/11/2017, ha evidenziato che presso l'AMAT S.p.A. non risultavano, a tale data, eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), l'AMAT S.p.A., in quanto non direttamente destinataria degli obblighi di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non ha di conseguenza approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- analogamente, i punti 9) e 10) fanno riferimento ad adempimenti propri delle pubbliche amministrazioni, non applicabili anche alle Società.

L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere

ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati.

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	art. 76, comma 7, D.L. 112/2008
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L. 208/2015
	80% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2017	75% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	art. 1, comma 228, L. 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017
	80% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
2018	75% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	art. 1, comma 228, L. 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017
	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014
dal 2019	100% spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale per tutto il personale), con possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni precedentemente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. Il comma 5-sexies, aggiunto dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019, prevede la possibilità per le Regioni e gli Enti locali, nel triennio 2019-2021, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.	art. 3, commi 5 e 5-sexies, del D.L. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019

Per gli anni 2017 e 2018, relativamente al personale di categoria non dirigenziale, la percentuale di turn-over è innalzata al 75%, ai sensi del secondo periodo dell'art. 1, comma 228, L. 208/2015. Tale innalzamento è consentito per il Comune di Taranto in quanto, come evidenziato nel seguito, il rapporto dipendenti/popolazione, al 31/12/2017, si attesta a "1/249" (198.283 abitanti a fronte di 797 dipendenti), ed è pertanto inferiore a "1/116", ovvero al rapporto dipendenti/popolazione fissato, per il triennio 2017/2019 per i Comuni della fascia demografica 100.000-249.999, con decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 94 del 22 aprile 2017.

COMUNE DI TARANTO	
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2017	797
POPOLAZIONE AL 31/12/2017	198.283
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	1/249

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "*spesa corrispondente alle cessazioni*" va interpretata nel senso di "*spesa annuale*", ossia che, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computate nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Successivamente, l'art. 14-bis del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 ("*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*"), è intervenuto sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, nel seguente modo:

- è stato modificato l'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni precedentemente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- è stato aggiunto il comma 5-sexies all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali, nel triennio 2019-2021, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'AMAT S.p.A. per assunzioni da realizzare entro la fine del corrente anno e nel biennio 2020-2021.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE

ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE	COSTO TOTALE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	% SPESA	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIÀ REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2014	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2013 (VINCOLATO A ASSUNZIONI GIÀ PROGRAMMATE E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018)	755.612,89 €	60	453.367,73 €	67.739,64 €	385.628,09 €
2015	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2014 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	596.358,73 €	60	357.815,24 €	1.050.706,89 €	(692.891,65 €)
2016	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	1.283.789,56 €	25	320.947,39 €	565.597,79 €	(244.650,40 €)
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	913.173,57 €	75	684.880,18 €	34.237,65 €	650.642,53 €
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	1.412.980,33 €	75	1.059.735,25 €	1.095.871,57 €	(36.136,32 €)
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	881.185,00 €	100	881.185,00 €	34.477,07 €	846.707,93 €
	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2019 GIÀ AVVENUTE ALLA DATA DEL 30/06/2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	445.480,95 €	100	445.480,95 €	0,00 €	445.480,95 €
	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DELL'ANNO 2019 PREVISTE NELLA FRAZIONE DI ANNO SUCCESSIVA ALLA DATA DEL 19/06/2019. TALE BUDGET SARÀ UTILIZZABILE PREVIA EFFETTIVA REALIZZAZIONE DELLE CESSAZIONI PREVISTE (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	468.566,56 €	100	468.566,56 €	0,00 €	468.566,56 €
2020	BUDGET DERIVANTE DALLE CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2020, UTILIZZABILE PREVIA EFFETTIVA REALIZZAZIONE DELLE CESSAZIONI PREVISTE (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2024)	544.734,34 €	100	544.734,34 €	0,00 €	544.734,34 €
2021	BUDGET DERIVANTE DALLE CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2021, UTILIZZABILE PREVIA EFFETTIVA REALIZZAZIONE DELLE CESSAZIONI PREVISTE (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2025)	348.654,64 €	100	348.654,64 €	0,00 €	348.654,64 €

PERSONALE DIRIGENZIALE

ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENZIALE	COSTO TOTALE CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	% SPESA	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIÀ REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2016	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZ- ZABILE FINO AL 31/12/ 2020)	0,00 €	80	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZ- ZABILE FINO AL 31/12/ 2021)	211.995,62 €	80	169.596,50	169.380,89	215,61 €
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZ- ZABILE FINO AL 31/12/ 2022)	0,00 €	100	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Dall'anno 2019 non vengono più calcolati distinti budget assunzionali per il personale dirigenziale, in quanto da tale annualità la percentuale di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

Si espongono, di seguito, gli elenchi delle cessazioni di personale a tempo indeterminato effettivamente intercorse tra il 1° gennaio 2013 ed il 30 giugno 2019:

CESSAZIONI ANNO 2013

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
3	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.716,71
4	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
5	210	Coordinatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 53.868,27
6	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 34.631,86
7	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.716,71
8	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
9	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
10	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.785,41
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
12	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.716,71
13	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 32.447,72
14	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
15	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
16	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.917,50
17	210	Coordinatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 53.868,27
TOTALI						755.612,89 €

CESSAZIONI ANNO 2014

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.863,73
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.865,39
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.867,07
4	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.868,74
5	110	Ausiliario	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.870,40
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.872,07
7	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.873,75
8	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.875,43
9	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.877,09
10	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.878,76
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.880,43
12	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.882,10
13	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.883,77
TOTALI						596.358,73 €

CESSAZIONI ANNO 2015

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 46.957,28
2	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 46.597,74
3	100	Ausiliario Generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 19.511,88
4	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
5	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
6	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 40.306,63
7	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 40.306,63
8	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
9	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
10	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
11	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.043,76
12	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 46.597,74
13	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.452,26
14	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.711,39
15	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.711,39

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
16	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
17	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
18	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
19	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
20	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
21	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
22	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
23	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
24	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 40.306,63
25	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.452,26
26	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
27	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 33.812,62
28	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.764,89
29	170	Operatore tecnico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.711,39
TOTALI						1.283.789,56 €

CESSAZIONI ANNO 2016

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
3	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 37.890,78
4	188	Capo Operatori	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 48.147,61
5	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.287,25
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
7	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
9	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.502,20
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
11	210	Coordinatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 53.609,84
12	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
13	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.502,20
14	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
15	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
16	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
17	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
18	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.706,81
19	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 44.845,57
20	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 42.453,20
21	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 42.453,20
TOTALI						913.173,57 €

CESSAZIONI ANNO 2017

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
2	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
3	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.742,57
4	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
5	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 41.119,06
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
7	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
8	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.742,57
9	188	Capo Operatori	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 48.871,41
10	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.603,57
11	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
12	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
13	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
14	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.603,57
15	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 32.777,50
16	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 45.519,75
17	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 41.119,06
18	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
19	116	Operatore generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 31.218,61
20	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 32.777,50
21	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.742,57
22	160	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 45.603,57
23	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
24	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.072,69
25	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 34.983,84
26	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
27	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
28	175	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 43.091,41
29	178	Coordinatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 40.297,67
30	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 32.777,50
31	100	Ausiliario generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 21.521,95
32	100	Ausiliario generico	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 21.521,95
33	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 32.777,50
34	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
35	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
36	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.363,85
TOTALI						1.412.980,33 €

CESSAZIONI ANNO 2018

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	155	Operatore qualificato di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 45.838,05
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
5	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
6	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
7	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
9	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
12	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
13	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
14	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
15	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
16	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.487,07

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
17	121	Capo squadra ausiliari	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 40.057,46
18	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.228,47
19	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 41.406,59
20	193	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.487,07
21	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
TOTALI						881.185,00 €

CESSAZIONI ANNO 2019 (ALLA DATA DEL 30/06/2019)

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
5	250	Responsabile Unità Amministrativa Complessa	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 59.002,06
6	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
7	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
8	188	Capo Operatori	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Manutenzioni TPL autobus	€ 49.213,16
9	178	Coordinatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 40.579,47
10	178	Coordinatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 40.579,47
TOTALI						445.480,95 €

Si espongono, di seguito, gli elenchi delle cessazioni di personale a tempo indeterminato previste nel periodo compreso tra il 1° luglio 2019 ed il 31 dicembre 2021:

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (2° SEMESTRE)

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
2	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	193	Addetto all'esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 45.487,07
5	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
7	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
9	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
14	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 40.057,46
TOTALI						468.566,56 €

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2020

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
2	138	Operatore della mobilità	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Sosta tariffata	€ 30.957,56
3	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
4	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
5	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
6	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
7	130	Operatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 41.406,59
8	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
9	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
10	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
11	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
12	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
13	158	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 39.345,91
TOTALI						544.734,34 €

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2021

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
1	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
2	183	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 44.674,08
3	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Esercizio TPL autobus	€ 33.006,71
4	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
5	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
6	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
7	205	Coordinatore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 52.728,85

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Tipologia contratto di lavoro	Settore di assegnazione	Costo totale
8	175	Collaboratore di ufficio	Tempo pieno	Tempo indeterminato	Amministrazione TPL autobus	€ 43.392,73
TOTALI						348.654,64 €

Si espongono, di seguito, gli elenchi delle assunzioni di personale a tempo indeterminato intercorse tra il 1° gennaio 2014 ed il 30 giugno 2019:

ASSUNZIONI ANNO 2014

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno ex art. 18 L. 68/99	Esercizio TPL autobus	€ 33.869,82
2	129	Collaboratore di esercizio	Tempo pieno	Riassunzione a seguito transazione	Esercizio TPL autobus	€ 33.869,82
TOTALI						€ 67.739,64

ASSUNZIONI ANNO 2015

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	230	Capo Unità organizz.va Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 49.301,82
2	230	Capo Unità organizz.va Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 49.301,82
3	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
4	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
5	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
6	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
7	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
8	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
9	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
10	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
11	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 35.151,45
12	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
13	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
14	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
15	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
16	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
17	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
18	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
19	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
20	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
21	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
22	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
23	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
24	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
25	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
26	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
27	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
28	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
29	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 35.318,90
TOTALI						€ 1.050.706,89

ASSUNZIONI ANNO 2016

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
2	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
3	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
4	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
5	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
6	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
7	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
8	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
9	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
10	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 33.730,57
11	230	Capo Unità organizz.va Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Sosta tariffata	€ 47.084,68
12	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
13	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
14	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
15	140	Operatore qualificato	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 33.570,66
16	230	Capo Unità organizz.va Tecnica	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Manutenzioni TPL autobus	€ 47.084,68
TOTALI						€ 565.597,79

ASSUNZIONI ANNO 2017

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
2	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.237,65
TOTALI						€ 34.237,65

ASSUNZIONI ANNO 2018

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
2	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
3	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
4	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
5	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
6	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
7	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
8	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
9	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
10	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
11	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
12	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
13	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
14	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
15	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
16	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
17	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
18	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
19	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
20	217	Direttore di macchina	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL marittimo	€ 48.018,27
21	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
22	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
23	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
24	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
25	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
26	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
27	217	Comandante di coperta	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL marittimo	€ 48.018,27
28	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
29	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
30	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
31	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
TOTALI						€ 1.095.871,57

ASSUNZIONI ANNO 2019 (alla data del 30/06/2019)

N°	Parametro	Profilo professionale	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Costo totale
1	140	Operatore di esercizio	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno	Esercizio TPL autobus	€ 34.477,07
TOTALI						€ 34.477,07

IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2019

Il budget assunzionale dell'anno 2019 è pari a € 1.823.347,69. Tale importo è dato dai resti della capacità assunzionale delle annualità comprese tra il 2014 ed il 2018 (pari a € 62.592,25) sommati al budget assunzionale calcolato per il 2019 (pari a complessivi € 1.760.755,44), a sua volta risultante dal cumulo delle facoltà assunzionali derivanti dalle quiescenze registrate nel 2018 (pari a € 846.707,93) con quelle derivanti dalle quiescenze già effettivamente verificatesi nel 2019 (pari a € 445.480,95) e previste per la frazione di anno successiva al 30/06/2019 (pari a € 468.566,56). La componente del budget calcolato sulle cessazioni del 2019 è determinata applicando i nuovi criteri introdotti con il citato comma 5-sexies all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014.

La tabella riportata di seguito espone il calcolo del budget assunzionale per l'anno 2019:

ANNUALITÀ	RESTI / BUDGET
Resti anno 2014	385.628,09
Resti anno 2015	-692.891,65
Resti anno 2016	-244.650,40
Resti anno 2017	650.642,53
Resti anno 2018	-36.136,32
Residua capacità assunzionale 2019 (calcolata su quiescenze 2018)	846.707,93
Residua capacità assunzionale 2019 (calcolata su quiescenze 2019 già avvenute)	445.480,95
Residua capacità assunzionale 2019 (calcolata su ulteriori quiescenze 2019 previste)	468.566,56
RESIDUA CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2019	1.823.347,69

IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2020, è stato calcolato, in via previsionale, il budget che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che potranno essere realizzate dall'anno 2020 che, allo stato, è pari a € 544.734,34.

IL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2021

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2021, è stato calcolato in via previsionale il budget che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che potranno essere realizzate dall'anno 2021, che allo stato è pari a € 348.654,64.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse funzioni aziendali.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, nel prossimo triennio 2019-2021 si terrà conto delle eventuali graduatorie ancora in corso di validità di precedenti selezioni svolte per i medesimi profili professionali.

LE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato del triennio 2019-2021. Si ribadisce, al riguardo, che i budget assunzionali calcolati a far data dal 1° luglio 2019 sulle previsioni di cessazioni di rapporti di lavoro saranno utilizzabili solo successivamente all'effettiva realizzazione delle previste quiescenze.

ANNO 2019 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per il secondo semestre dell'anno 2019, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2019

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Utilizzo budget 2019
1	Dirigente tecnico		Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Direzione tecnica	€ 134.774,40
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Contabilità e bilancio	€ 47.987,51
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Risorse Umane	€ 47.987,51
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Informatica, Statistica e innovazione	€ 47.987,51
8	Operatore qualificato	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno già completata	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 273.695,92
18	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Scorrimiento graduatoria in corso di validità a seguito di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL autobus	€ 632.319,30
TOTALI						€ 1.184.752,15

ANNO 2020 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2020, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Utilizzo budget 2020
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Area Informatica, statistica e innovazione	€ 59.866,99
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Area Commerciale e marketing	€ 50.600,98
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Ripartizione Bilancio	€ 50.600,98
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica, previa selezione interamente riservata al personale interno	Ripartizione Trattamento giuridico del personale	€ 50.600,98
10	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL autobus	€ 351.288,50
7	Operatore qualificato	140	Tempo pieno	Scorrimento graduatoria di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 239.483,93
TOTALI						€ 802.442,36

ANNO 2021 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2021, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Utilizzo budget 2021
20	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	€ 702.577,00
TOTALI						€ 702.577,00

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA INTERNE

Il più volte citato "Regolamento per le progressioni di carriera del personale dell'AMAT" prevede una norma transitoria di prima applicazione, in vigore sino al 31/12/2021, che, al fine di valorizzare le professionalità interne, consente l'indizione di procedure selettive per la progressione tra le aree interamente riservate al personale interno di ruolo.

Le procedure riservate, in prima istanza, al solo personale interno per il triennio 2019-2021 sono elencate di seguito:

PROGRAMMAZIONE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE TRIENNIO 2019-2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Contabilità e Bilancio
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale
1	Coordinatore di esercizio	210	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Esercizio TPL autobus
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Commerciale e marketing
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management Ufficio Sinistri
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management Ufficio Segreteria
1	Coordinatore di ufficio	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus Ufficio Tecnico

PROGRAMMAZIONE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE TRIENNIO 2019-2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione
1	Capo Unità tecnica	205	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus Unità Officina manutenzione parco autobus
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Risorse Umane
1	Specialista amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti
8	Addetto all'esercizio	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Esercizio TPL autobus
7	Capo Operatori	188	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Manutenzioni TPL autobus
1	Coordinatore della Mobilità	178	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Sosta tariffata
2	Operatore di esercizio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno in possesso dei prescritti titoli abilitativi, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Esercizio TPL autobus

LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE

Le azioni di reclutamento dettagliate ai precedenti punti è compatibile con il budget assunzionale a disposizione dell'AMAT S.p.A., come si evince dai seguenti prospetti:

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET	BUDGET RESIDUO
2019	Resti anni 2014 - 2018	€ 62.592,25	€ 1.184.752,15	€ 638.595,54
	Budget su quiescenze anno 2018 effettive	€ 846.707,93		
	Budget su quiescenze anno 2019 effettive	€ 445.480,95		
	Budget su quiescenze anno 2019 programmate	€ 468.566,56		
TOTALI		€ 1.823.347,69	€ 1.184.752,15	€ 638.595,54

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET	BUDGET RESIDUO
2020	Resti anno 2019	€ 638.595,54	€ 802.442,36	€ 380.887,52
	Budget su quiescenze anno 2019 effettive	€ 544.734,34		
TOTALI		€ 1.183.329,88	€ 802.442,36	€ 380.887,52

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET	BUDGET RESIDUO
2021	Resti anno 2020	€ 380.887,52	€ 702.577,00	€ 26.965,16
	Budget su quiescenze anno 2020 effettive	€ 348.654,64		
TOTALI		€ 729.542,16	€ 702.577,00	€ 26.965,16

LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2019-2021 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

Come già precedentemente precisato, nel 2018 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette era completa. Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata, ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2019

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Mesi	Settore di assegnazione	Costo totale
1	Comandante di coperta	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 21.010,40
1	Direttore di macchina	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 16.350,57
2	Marinaio	121	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 15.995,84
2	Ingegnere	--	---	Affidamento di incarico di collaborazione coordinata e continuativa	6	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 24.000,00
TOTALI							€ 77.356,81

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Mesi	Settore di assegnazione	Costo totale
1	Comandante di coperta	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 21.010,40
1	Direttore di macchina	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 16.350,57
2	Marinaio	121	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 15.995,84
2	Ingegnere	--	---	Affidamento di incarico di collaborazione coordinata e continuativa	6	Area Manutenzioni TPL autobus	€ 24.000,00
TOTALI							€ 77.356,81

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Mesi	Settore di assegnazione	Costo totale
1	Comandante di coperta	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 21.010,40
1	Direttore di macchina	217	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 16.350,57
2	Marinaio	121	Tempo pieno	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	4	Area Esercizio TPL marittimo	€ 15.995,84
TOTALI							€ 53.356,81

LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

La previsione della spesa di personale per il triennio 2019-2021, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente esposta nel prospetto nel seguito riportato:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	2019	2020	2021
Spese di personale esercizio precedente	€ 18.797.373,45	€ 19.232.862,25	€ 19.558.807,07
Assunzioni a tempo indeterminato già avvenute	€ 34.477,07	€ -	€ -
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 1.184.752,15	€ 802.442,36	€ 702.577,00
Previsione assunzioni a tempo determinato	€ 77.356,81	€ 77.356,81	€ 53.356,81
Previsione maggiori costi per progressioni interne	€ 62.070,28	€ -	€ -
Spese per contratti di collaborazione coordinata	€ 14.880,00	€ 14.880,00	€ 14.880,00
Cessazioni rapporti di lavoro già avvenute	-€ 445.480,95	€ -	€ -

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	2019	2020	2021
Cessazioni rapporti di lavoro previste	-€ 468.566,56	-€ 544.734,34	-€ 348.654,64
Spesa per personale complessiva	€ 19.256.862,25	€ 19.606.807,07	€ 20.028.966,24

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata con i criteri di cui sopra, prevista gli anni 2019-2020-2021 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48, come dettagliato nel prospetto che precede.

L'IPOTESI DI REINTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO SUBURBANI OGGETTO DI SUBAFFIDAMENTO IN AMBITO CONSORTILE

Sebbene dalle proiezioni del costo del personale si osservi come, rispetto al limite del costo medio sostenuto per il personale dipendente nel triennio 2011-2013 (pari a € 20.305.712,48), in tutti e tre anni compresi nella programmazione in oggetto residuino margini di costi che non si prevede di sostenere, la dotazione organica di personale che si determinerebbe a seguito della completa attuazione delle azioni previste nella pianificazione triennale non sarebbe sufficiente a garantire l'erogazione delle maggiori prestazioni derivanti dall'eventuale acquisizione di nuovi servizi, tra cui l'ipotizzata reinternalizzazione delle percorrenze chilometriche affidate all'AMAT nell'ambito del vigente sub-contratto di servizio stipulato con il Consorzio Co.Tr.A.P. a r.l.. Come è noto, la decisione di subaffidare temporaneamente al C.T.P. S.p.A. l'esecuzione di circa 1.300.000 chilometri annui di percorrenze per servizi di collegamento suburbano con i comuni di Statte e Leporano fu assunta, nel mese di giugno del 2013, proprio in conseguenza delle rilevanti restrizioni alla possibilità di sostituzione del personale collocato in quiescenza, introdotte nel 2007 anche per le società a controllo pubblico e confermate dalla stratificazione normativa proseguita negli anni successivi, la quale, solo a partire dal corrente anno 2019, consente alle amministrazioni ed agli enti pubblici di riattivare il turn-over del personale cessato nella misura piena del 100%.

Tale iniziativa ha consentito, nei circa sei anni di subaffidamento in ambito consortile, di offrire all'utenza dei comuni interessati un servizio quantitativamente conforme alla relativa programmazione, nel rispetto delle obbligazioni assunte con il contratto di servizio stipulato nell'anno 2005 con il Co.Tr.A.P. ed evitando, di conseguenza, le decurtazioni e le sanzioni previste nel caso di soppressione di corse.

Il nuovo Organico dell'AMAT, approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 68 del 18/06/2019 (*"Dotazione organica aziendale e nuovo Organigramma"*) prevede espressamente che il numero di conducenti di autobus occorrenti per garantire i servizi urbani è pari a 277 unità, cui dovrebbe aggiungersi l'ulteriore contingente necessario qualora l'AMAT decidesse di riprendere a svolgere in proprio i servizi suburbani in questione.

La rigida applicazione dei criteri espressamente previsti per le pubbliche amministrazioni non consentirebbe l'assunzione delle ulteriori 41 unità con profilo professionale di Operatore di esercizio (parametro retributivo 140) occorrenti per la reinternalizzazione dei collegamenti con Statte e Leporano, attualmente assicurati, in forza del contratto di subaffidamento in ambito consortile sottoscritto in data 26/06/2013, dalla Società C.T.P. S.p.A..

Tuttavia, come già precisato in apertura del presente Piano, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale non appare direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni ed enti elencati nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo.

Il D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*) è intervenuto, tra l'altro, anche sulle facoltà assunzionali delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, prevedendo, all'art. 19, comma 5, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale e tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Il successivo comma 6 del medesimo articolo prevede che le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

Come si evince dalla lettura del testo del comma 5, il legislatore ha inteso obbligare le amministrazioni pubbliche socie a regolamentare ed a controllare le spese di funzionamento delle proprie società controllate, tenendo anche conto tanto delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, quanto del settore in cui le stesse operano.

La possibilità di considerare, negli indirizzi da fornire alle proprie controllate da parte delle pubbliche amministrazioni, le specificità del settore in cui le stesse operano è stata introdotta con le modifiche apportate al citato comma 5 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 dall'art. 12, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 16 giugno 2017 n. 100 e risponde, evidentemente, all'esigenza di svincolare le società, che operano nel mercato, dalle rigide prescrizioni dettate per le amministrazioni pubbliche, al fine di tenere conto delle peculiarità proprie del settore economico e del contesto giuridico nei quali le stesse operano.

In tale solco normativo si è inserita la pronuncia della Sezione regionale di controllo della Liguria della Corte dei Conti n. 80/PAR dell'8 settembre 2017, secondo cui le amministrazioni controllanti possono consentire alle società partecipate di aumentare il contingente e la spesa di personale in concomitanza di una crescita dell'attività ed in presenza di un'adequata motivazione.

Considerato che per le aziende di trasporto pubblico non risulta possibile contrarre il numero di conducenti al di sotto del contingente strettamente necessario per assicurare la copertura dei turni elaborati per la completa esecuzione dei servizi previsti dai relativi contratti di servizio e che il susseguirsi delle norme emanate, a partire dal 2007, in materia di limitazione alle assunzioni ha, anno dopo anno, fortemente depauperato il numero di Operatori di esercizio dell'AMAT (cui si è fatto fronte con l'incremento delle prestazioni straordinarie e con la contrazione delle percorrenze effettivamente svolte), non risulta concretamente possibile per l'AMAT svolgere direttamente i servizi attualmente subaffidati senza una specifica autorizzazione, da parte del Comune di Taranto, all'assunzione degli ulteriori n. 41 conducenti occorrenti per la relativa copertura dei turni del personale di guida.

Ne consegue che, nel caso in cui l'Ente proprietario fornisse all'AMAT un espresso indirizzo in direzione della reinternalizzazione dei servizi attualmente subaffidati al C.T.P. S.p.A., si renderebbe necessario che provvedesse, contestualmente, ad autorizzare la stessa controllata, in aggiunta ai fabbisogni di personale dettagliatamente descritti nel presente Piano, all'assunzione del numero di conducenti necessari per la regolare esecuzione dei servizi di collegamento con i comuni di Statte e Leporano, stimati in 41 unità (profilo professionale di Operatore di esercizio e parametro retributivo 140) con contratti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero, in alternativa, con contratti di lavoro a tempo determinato o con altre forme di flessibilità, della durata compatibile per i tempi previsti per l'esecuzione del nuovo affidamento al termine delle previste procedure ad evidenza pubblica da parte dell'ATO di Taranto.