

Deliberazione n. 123 / del 2021

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023

All.1) Piano del fabbisogno triennio 2021-2023

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Direttore Tecnico e d'Esercizio e con il Direttore Amministrativo f.f., 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 è direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 si rivolge 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, come già avvenuto per le precedenti annualità, 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;

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;
- l'art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti assunzionali, demandando ad un decreto attuativo la disciplina di dettaglio;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, ha emanato in data 17 marzo 2020 il decreto ministeriale attuativo del sopra citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Detto decreto attuativo è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020;

Visto:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 predisposto dalla struttura aziendale ed allegato al presente provvedimento (**Allegato n. 1**), in cui sono dettagliate le azioni da realizzare nel triennio di riferimento in materia di reclutamento di personale, sia con contratti a tempo indeterminato, sia con contratti a termine o con altre forme di flessibilità, ed in materia di progressioni interne di carriera, alla luce della pianta organica e del Regolamento delle progressioni di carriera adottati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta odierna;

Dato atto:

- che le azioni di reclutamento dettagliate nel Piano allegato sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'AMAT S.p.A., come si evince dal prospetto riportato nello stesso, che contiene la proiezione delle spese di personale per il triennio 2021-2023, ivi comprese quelle per le forme flessibili e per le collaborazioni;

Si propone, pertanto, di approvare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale riferito al triennio 2021-2023, che elenca sia le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, anche nella forma della somministrazione, che le progressioni interne di carriera fino al 31 dicembre 2022.

Il Direttore Amministrativo f.f. – Dott.ssa Maria Fabiola Menenti

Il Direttore Tecnico e d'Esercizio. – Ing. Mauro Piazza

Il Direttore Generale f.f. – Dott. Pietro Carallo

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 2021-2023 (**Allegato n. 1**), allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale del presente atto, contenente le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, anche nella forma della somministrazione, da attuarsi nel triennio di riferimento, ivi comprese le relative progressioni interne di carriera del personale dipendente previste fino al 31 dicembre 2022;
- 2) di incaricare la Direzione Generale di effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- 3) di subordinare alla preventiva approvazione del presente Piano triennale da parte del Consiglio Comunale di Taranto, in applicazione di quanto disposto dal "*Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo*", tutte le assunzioni di personale non già precedentemente autorizzate dal civico Ente nel precedente Piano.



PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023



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 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, e successivamente modificato con deliberazione assunta in data odierna, 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).

Ad avvenuto confronto con le OO.SS., con deliberazione n. 68 del 18 giugno 2019 ("Dotazione organica aziendale e nuovo Organigramma"), il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato l'Organigramma aziendale e la nuova Pianta organica.

A seguito di intervenute esigenze organizzative, già nella prima stesura del Piano industriale 2021-2023, approvato dall'Organo Amministrativo della Società con deliberazione n. 2 del 26 gennaio 2021, inviata alla Amministrazione Comunale e sottoposta al previsto confronto con le OO.SS. negli incontri del 27 maggio e 3 giugno u.s., sono stati previsti alcuni adeguamenti da apportare alla suddetta Pianta organica, in un'ottica di innovazione e riorganizzazione dei servizi, molti dei quali già avviati, con l'obiettivo di realizzare un sistema certificato dei processi aziendali.

Conseguentemente, con l'obiettivo di favorire l'efficientamento dei processi e lo sviluppo delle competenze, di ottimizzare l'organizzazione interna del lavoro ed allineare anche i livelli funzionali di alcune unità operative, in considerazione delle accresciute incombenze e dei livelli di responsabilità, con deliberazione assunta in data odierna, fermo restando, in linea di massima, il precedente assetto organizzativo, il Consiglio di Amministrazione ha rivisitato la vigente Pianta organica, approvandone la stesura vigente.

Come è noto, l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede per le Amministrazioni pubbliche l'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Il Piano triennale del fabbisogno, pertanto, per le Aziende è uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni e agli obiettivi, al fine di coniugare l'ottimale impiego delle risorse con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, nel rispetto degli equilibri della finanza pubblica.

La necessità di adozione del suddetto Piano è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000,



che sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di effettuare la programmazione triennale del fabbisogno di personale. Anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, individuando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

L'obbligo della programmazione triennale non è direttamente applicabile alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, 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.

L'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 stabilisce, tuttavia, che gli enti pubblici controllanti siano tenuti a fissare, con propri atti di indirizzo, obiettivi annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate.

Con sentenza n. 80 del 20 luglio 2017, la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, ha fornito una tesi maggiormente elastica con riferimento alle capacità assunzionali delle società partecipate. Tale allentamento dei vincoli per le società presuppone, tuttavia, l'obbligatorietà, in capo agli enti pubblici controllanti, di emanare gli atti di indirizzo in materia di contenimento degli oneri per il personale.

In ultima analisi, la Corte dei conti ha riconosciuto che gli enti pubblici soci debbano impartire alle società controllate le direttive e gli indirizzi che tengano in debito conto la situazione particolare in cui operano le società da essi controllate.

In assenza di atti di indirizzo adottati dall'Amministrazione comunale di Taranto, 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, come già avvenuto per gli anni scorsi, opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT per il triennio 2021-2023, mutuando, sostanzialmente, i principi previsti per l'Ente proprietario.

La prima programmazione della dotazione organica della Società fu attuata con deliberazione n. 74, adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta 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, entro i limiti di legge, dei costi complessivamente sostenuti per le risorse umane.

L'ultimo Piano del fabbisogno, relativo al triennio 2020-2022, elaborato seguendo i nuovi criteri introdotti dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019, è stato adottato dall'Organo amministrativo della Società con deliberazione n. 25 del 27 aprile 2020 e successivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 54 del 31 luglio 2020.

Il presente Piano, in cui sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel triennio 2021-2023 in materia di reclutamento di personale (sia con contratti a tempo indeterminato, sia con contratti a termine o con altre forme di flessibilità) e di progressioni interne di carriera, è adottato per una efficace programmazione della gestione del personale dipendente e, conseguentemente, per una gestione razionale delle spese, compatibilmente con il budget assunzionale previsto dalle vigenti disposizioni.



CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Il principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale ex art. 33, comma 2 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34

Come è noto, dal 2019 le prescrizioni normative in ordine alle limitazioni delle facoltà assunzionali degli enti locali hanno subito una radicale rivisitazione in senso maggiormente espansivo della spesa per il personale dipendente, ponendo fine al progressivo impoverimento dell'organico delle pubbliche amministrazioni causato a seguito di diversi anni di blocco, totale o parziale, delle assunzioni di personale.

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33 ha ridisegnato le regole in materia di limiti assunzionali, demandando ad un decreto attuativo la relativa disciplina di dettaglio. Detto decreto, emanato dal Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro dell'Interno, il 17 marzo 2020, oltre a disporre l'entrata in vigore del disposto normativo a decorrere dal 20 aprile 2020, ha disciplinato i seguenti ambiti:

- 1) specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto "Spesa di personale/Entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- 2) definizione dei valori soglia differenziati per fascia demografica;
- 3) determinazione delle percentuali massime di incremento della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al sub 2).

Secondo le nuove disposizioni, i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i propri piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Tale facoltà, ad ogni buon conto, trova il proprio limite nella spesa complessiva, per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi posti a carico dell'amministrazione, che non deve essere non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In sintesi, la nuova disciplina prevede che i comuni appartenenti alla fascia di popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti (fascia questa in cui ricade il Comune di Taranto), che si collocano al di sotto del valore soglia del 27,6% del rapporto tra la spesa di personale e spesa corrente, potranno optare per la determinazione delle facoltà assunzionali per il quinquennio 2020-2024 nei limiti dell'incremento della spesa del personale registrata nel 2018 nelle seguenti misure percentuali per gli anni di interesse:

- del 7% per l'anno 2020;
- del 12% per l'anno 2021;
- del 14% per l'anno 2022;
- del 15% per l'anno 2023;
- del 16% per l'anno 2024.

L'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 prevede che *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli*



articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296". In particolare, il comma 557-quater impone agli enti, nella propria programmazione triennale dei fabbisogni di personale, l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento alla media di costi del personale sostenuti nel triennio 2011-2013, mentre il comma 562 disciplina i limiti alle facoltà assunzionali degli enti non sottoposti al patto di stabilità interno.

Tenuto conto che le società partecipate non sono assoggettate alle stesse regole contabili utilizzate dai comuni per l'elaborazione dei bilanci, il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti non è direttamente utilizzabile per determinare le facoltà assunzionali di AMAT.

Tuttavia, come già avvenuto per il Piano del fabbisogno del triennio 2020-2022, anche per il presente Piano riferito al triennio 2021-2023 la verifica dell'eventuale superamento del valore soglia di cui all'art. 4 del citato decreto del 17 marzo 2020 viene effettuata con riferimento ai bilanci dell'Ente proprietario Comune di Taranto. La tabella, riportata di seguito, evidenzia la positiva verifica del contenimento del rapporto tra spese del personale ed entrate proprie del Comune di Taranto, calcolato sugli ultimi tre rendiconti approvati (anno 2018-2019-2020), entro il valore soglia previsto per la fascia di popolazione del Comune di Taranto (tra 60.000 e 249.999 abitanti), pari al 27,6%.

CALCOLO RAPPORTO SPESE DEL PERSONALE - ENTRATE CORRENTI del COMUNE DI TARANTO					
SPESE DI PERSONALE ANNO 2020 (da CONTO ECONOMICO)					€ 28.324.259,36
ENTRATE CORRENTI	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	TOTALE	MEDIA
Titolo I	€ 102.705.469,37	€ 104.582.600,23	€ 102.705.469,37	€ 85.418.458,86	€ 103.331.179,66
Titolo II	€ 32.087.931,52	€ 31.975.126,81	€ 32.087.931,52	€ 45.553.584,05	€ 32.050.329,95
Titolo III	€ 70.910.048,72	€ 10.543.384,71	€ 70.910.048,72	€ 7.789.789,93	€ 50.787.827,38
TOTALE	€ 205.703.449,61	€ 147.101.111,75	€ 205.703.449,61	€ 138.761.832,84	€ 186.169.336,99
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE ANNO 2020 / ENTRATE CORRENTI MEDIA ANNI 2018/2020					15,21%

Considerato che i costi complessivamente sostenuti dall'AMAT nell'esercizio 2018 per il personale dipendente sono stati pari a € 18.750.024,23, come da tabella esposta di seguito,

SPESE DI PERSONALE SOSTENUTE DA AMAT S.p.A. NELL'ESERCIZIO 2018

DESCRIZIONE	IMPORTO
Lavoro subordinato	€ 13.176.346,62
Lavoro somministrato	€ 278.301,17
Collaborazioni	€ 18.717,50
Oneri riflessi (INPS, INAIL, ecc.)	€ 3.922.759,73
Trattamento di fine rapporto	€ 969.870,67
Oneri diversi	€ 384.028,54
TOTALE	€ 18.750.024,23

applicando, in via analogica ad AMAT, il criterio previsto dal citato decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, si ricavano i seguenti limiti massimi di costi del personale ammissibili per il quinquennio 2021-2024:



LIMITI SPESE DI PERSONALE QUINQUENNIO 2020-2024

ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
7%	12%	14%	15%	16%
€ 20.062.525,93	€ 21.000.027,14	€ 21.375.027,62	€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11

La spesa di personale: le componenti

Ai sensi dell'art. 2 del richiamato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono così costituite:

- spesa complessiva per tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato;
- spesa per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- spesa per la somministrazione di lavoro;
- spesa per oneri riflessi.

ASSUNZIONI CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO O ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ

Con la nuova disciplina delle limitazioni alle assunzioni di personale introdotta dall'art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34, convertito nella legge 58/2019, che subordina le facoltà assunzionali degli enti locali al costo complessivamente sostenuto per il personale dipendente (e per le collaborazioni parasubordinate e somministrazioni di lavoro) non più alle economie realizzate con le quiescenze intervenute o programmate, tra le componenti da considerare per la determinazione della spesa complessiva sono ricompresi anche i costi per le assunzioni con contratti di lavoro e tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile. Si ritiene di fatto superato anche il criterio di calcolo delle facoltà assunzionali per i contratti di lavoro a tempo determinato, che ha sinora imposto il contenimento delle spese per contratti a termine nei limiti di spesa sostenuti allo stesso titolo nell'anno 2009).

Nel settore di appartenenza, la tematica del mercato del lavoro ha costituito uno degli argomenti centrali e larga parte della trattativa che ha condotto le parti sociali alla stipulazione dell'ultimo Accordo Nazionale del 28/11/2015. Tanto al fine di migliorare, complessivamente, la disciplina del mercato del lavoro, integrandola con le novità contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2015, attuativo del cd. "Jobs Act" (D.Lgs. n. 183/2014), e consentire il ricorso a forme di flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro. In particolare, dagli articoli 19 e seguenti dell'Accordo sono disciplinate contrattualmente le varie forme di contratto flessibile e nel successivo articolo 26 le percentuali di utilizzo in relazione alla forza lavoro a tempo indeterminato.

Le assunzioni temporanee di personale programmate per il triennio 2021-2023, facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, ovvero ad altre forme di flessibilità contrattuali previste,



saranno effettuate nel totale rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sostanzialmente saranno attuate per le seguenti causali:

- servizi caratterizzati da stagionalità, tra i quali rientrano quelli di trasporto con modalità marittima, che richiedono l'impiego di un secondo equipaggio aggiuntivo rispetto a quello già in forza con contratti di lavoro stabili;
- temporanee esigenze legate alla necessità di svolgimento delle procedure ad evidenza pubblica per la copertura delle posizioni scoperte;
- attuazione di progetti specifici;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (aspettative, astensioni obbligatorie, ecc.);
- programmazione delle ferie nel periodo estivo;

Come già detto, ai fini della verifica del contenimento del costo complessivamente sostenuto entro i limiti previsti, il relativo costo sarà sommato a quello riveniente dalle assunzioni in pianta stabile e dalle altre forme di flessibilità,

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 68 del 18/06/2019 sono stati adottati il vigente Organico del personale ed il relativo organigramma aziendale.

Fermo restando, in linea di massima, il medesimo assetto organizzativo, con deliberazione adottata nella seduta odierna il Consiglio di Amministrazione ha approvato la pianta organica, rivisitata a seguito di una serie di adattamenti ed adeguamenti ritenuti più funzionali alle esigenze aziendali.

L'organizzazione della Società prevede, oltre alla Direzione Generale, la Direzione Amministrativa e la Direzione Tecnica e d'Esercizio.

Nell'ambito della Direzione Amministrativa, sono previste quattro Aree:

- Area Risorse umane;
- Area Contabilità e Bilancio;
- Area Commerciale e Marketing;
- Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management e Ufficio di Presidenza;

oltre a sei Ripartizioni:

- Ripartizione Informatica, Statistica e Innovazione (sotto ordinata alla Direzione Amministrativa);
- Ripartizione Bilancio (sotto ordinata all'Area Contabilità e bilancio);
- Ripartizione Controllo di gestione (sotto ordinata all'Area Contabilità e bilancio);
- Ripartizione Trattamento giuridico del personale (sotto ordinata all'Area Risorse umane);
- Ripartizione Trattamento economico del personale (sotto ordinata all'Area Risorse umane);



- Ripartizione Vendite (sotto ordinata all'Area Commerciale e marketing);

Nell'ambito della Direzione Tecnica sono previste 3 Aree:

- Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata;
- Area Gestione Infrastrutture ed impianti;
- Area Manutenzione Parco Rotabile - Officina

oltre a tre Ripartizioni:

- Ripartizione Appalti, contratti e acquisti (sotto ordinata alla Direzione Tecnica);
- Ripartizione Trasporto pubblico locale (sotto ordinata all'Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata);
- Ripartizione Gestione sosta tariffata (sotto ordinata all'Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata).

La struttura organica sopra descritta 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.

PROGRESSIONI DI CARRIERA – annualità 2021- 2022 (periodo transitorio e norma di prima applicazione)

Al fine di valorizzare le professionalità interne, il Regolamento per le progressioni di carriera per il personale di AMAT, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 67 del 18/06/2019, prevedeva per il biennio 2020-2021 la possibilità di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive interamente riservate al personale di ruolo, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

A causa della pandemia da COVID-19, dal mese di marzo 2020 il Governo ha deliberato lo stato di emergenza, disponendo una serie di misure restrittive atte a contenere l'emergenza sanitaria, tra le quali la sospensione dello svolgimento delle prove preselettive e delle prove concorsuali pubbliche e private, fatte salve le eccezioni espressamente previste.

Pertanto, i vincoli ed i divieti legislativi hanno causato una forte battuta di arresto delle selezioni aziendali e, quindi, non è stato possibile rispettare il cronoprogramma previsto per le annualità 2020 e 2021 per le progressioni di carriera del personale, come previste nel Piano del fabbisogno del triennio 2020-2022, in attuazione della disciplina transitoria prevista nella prima stesura del Regolamento. Lo scenario sopra descritto è mutato, in quanto l'applicabilità dell'articolo 10, comma 9, del D.L. n. 44/2021, che nella stesura originaria consentiva l'avvio dei concorsi pubblici delle sole Pubbliche amministrazioni, in sede di conversione, con la Legge n. 76 del 31 maggio scorso, è stato esteso anche alle selezioni pubbliche ex art. 19, comma 2 del TUSP.



Di conseguenza, dal 1° giugno 2021, anche le società pubbliche possono svolgere le procedure selettive in presenza, pur nel rispetto del Protocollo emanato il 15 aprile scorso dal Dipartimento della Funzione pubblica, le cui linee guida sono state già validate dal Comitato tecnico-scientifico e che disciplina le modalità di organizzazione e gestione delle prove selettive delle procedure concorsuali pubbliche per consentirne lo svolgimento in presenza in condizioni di sicurezza rispetto al rischio di contagio da COVID-19.

In considerazione di quanto sopra, al fine di non arrecare pregiudizio ai lavoratori, il Consiglio di Amministrazione ha modificato, con separata deliberazione adottata in data odierna, il Regolamento delle progressioni di carriera del personale, prorogando, fino al 31/12/2022, l'applicazione della norma di prima applicazione. Ciò al fine di consentire l'avvio delle selezioni già programmate nel precedente Piano, che non è stato possibile indire a causa del COVID, e bandire, altresì, quelle per la copertura delle postazioni vacanti individuate in sede di rivisitazione del vigente organico aziendale.

In particolare, entro il corrente anno si prevede di:

- concludere l'iter delle selezioni interne già bandite dal Consiglio di Amministrazione, in attuazione della norma di prima applicazione del Regolamento di progressioni di carriera;
- bandire le selezioni interne per la copertura di n. 2 postazioni di Operatore qualificato di Ufficio, rispettivamente in seno al Magazzino aziendale ed alla Ripartizione informatica e Statistica, per procedere, in tempi brevi, alla copertura definitiva di tali posizioni organiche;
- bandire la selezione interna, riservata al personale avente almeno 10 anni di anzianità in mansioni attinenti all'esercizio, per la copertura di n. 2 postazioni di Capo Operatori, parametro 188, da impiegare in seno al Servizio di rimessaggio degli autobus;
- bandire la selezione interna, riservata al personale che ha svolto mansioni di Operatore della Mobilità, per la copertura di n. 2 postazioni di Addetto alla Mobilità, parametro retributivo 170, Area Operativa Servizi Ausiliari per la mobilità.

9

Nel 2022 si prevede di completare il programma delle selezioni interne, come esplicitato, a seguire, nell'apposito paragrafo.

Secondo le previsioni della norma transitoria del Regolamento, in caso di mancata copertura delle postazioni vacanti messe a concorso tramite procedure selettive riservate interamente al personale interno, si dovrà far luogo alle relative selezioni esterne.

IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale effettuata negli anni passati è stata



caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico aziendale prodotti dalle restrizioni normative alle facoltà assunzionali di personale, a fronte di un rilevante numero di cessazioni per collocamenti a riposo.

Ad oggi, tuttavia, il minor rigore dei vincoli assunzionali delle società a controllo pubblico consente all'Azienda di poter procedere alle assunzioni necessarie per l'efficientamento dei processi e per lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società.

In primis, rientra nei programmi della Società completare le procedure selettive in corso previste nel precedente Piano del fabbisogno e dare avvio, altresì, alle nuove selezioni pubbliche che non è stato possibile espletare a causa della pandemia da COVID-19.

Nel Piano è prevista la copertura di postazioni vacanti in settori strategici dell'Azienda ed anche di postazioni organiche che si renderanno vacanti a seguito del turn-over del personale nel triennio di riferimento, ferma restando la necessità di dover tener conto, altresì, dei fabbisogni di nuove competenze e professionalità, specialmente in materia di social media management, per imprimere maggior impulso allo sviluppo di strategie di marketing per la Società.

Con particolare riferimento alle modalità di reclutamento delle unità da collocare in seno al Magazzino aziendale ed alla Ripartizione Informatica e Statistica, con l'attribuzione del profilo professionale di Operatore qualificato di Ufficio, parametro 140 ex CCNL, è stata prevista la preliminare programmazione delle selezioni interne, nei termini del Regolamento per le progressioni di carriera per procedere in tempi brevi alla copertura di dette postazioni in pianta stabile. Nel presente Piano è inoltre prevista, per tali posizioni, anche l'indizione di appositi concorsi pubblici, a cui si dovrebbe fare ricorso qualora le selezioni interne non dovessero sortire effetti positivi. Conseguentemente, laddove le postazioni dovessero essere coperte con professionalità interne, si avrà certamente una riduzione dei costi del personale sino a quando non saranno rimpiazzate le postazioni del personale vincitore nel frattempo resesi vacanti.

Per quanto riguarda, invece, il personale viaggiante, nel presente Piano è previsto un numero di unità necessarie ad assicurare la programmazione del servizio di trasporto pubblico, anche alla luce degli sviluppi connessi all'applicazione dell'Accordo aziendale del 26/06/2013 (cd. accordo sul recupero chilometrico).

Con tale Accordo, infatti, fu concordato con le OO.SS. di elevare la durata media settimanale dei turni di guida a circa 42 ore, rispetto alle 39 ore previste dalla contrattazione nazionale, a fronte della corresponsione in favore di tutto il personale del TPL automobilistico di buoni pasto del valore facciale di € 5,00, oltre alla remunerazione, a titolo di lavoro straordinario strutturale, dei maggiori tempi di guida generati dalla turnazione concordata. Con successivo Accordo del 17 luglio 2020 è stata concordata con alcune OO.SS. l'ultrattività del sopra citato Accordo, fino alla definizione della nuova intesa sul rinnovo del Premio di risultato, nell'ambito delle cui trattative, si è stabilito che



doveva essere rivisitata la turnazione del personale di guida.

A seguito di una serie di incontri sindacali svoltisi nei mesi scorsi, il 12 luglio 2021 è stata raggiunta con una parte delle Organizzazioni sindacali un'Intesa che prevede la proroga, fino al 31 gennaio 2022, degli Accordi aziendali del 26 giugno 2013 e del successivo 17 luglio 2020, nelle more dello svolgimento delle trattative finalizzate al raggiungimento del nuovo Premio di risultato.

Pertanto, previo confronto con le OO.SS., nei mesi a seguire dovrà essere rivisitato l'intero programma di esercizio, con allineamento, dal 1° febbraio 2022, della turnazione del personale di guida alla durata media nazionale di 39 ore settimanali, secondo le previsioni di cui al CCNL di categoria del 2015, ed in parallelo, dovranno svolgersi le trattative sul rinnovo dell'Accordo sul Premio di risultato, essendo quest'ultimo aspetto strettamente connesso a quello della turnazione del personale di guida.

Con riferimento al contingente numerico del personale viaggiante necessario per l'espletamento dei servizi di TPL, in attuazione dei contratti in essere con il Comune di Taranto e con il Co.Tr.A.P., in considerazione delle carenze organiche e del relativo turn-over, per l'anno in corso si è stimato di dover assumere, a tempo indeterminato, n. 90 unità, in modo da saturare il numero massimo di Operatori di esercizio previsto dal nuovo Organico aziendale, anche tenendo conto che, dal 1° febbraio 2022 cesserà di produrre i suoi effetti l'Accordo aziendale del 26 giugno 2013.

Le assunzioni delle unità necessarie saranno effettuate attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito della relativa selezione pubblica indetta nel 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, assunta nella seduta del 7 giugno 2021, ed avente validità triennale.

Con riferimento al personale assunto a tempo indeterminato, nella tabella che segue si riporta l'andamento della forza media fino al 31 dicembre 2020, da cui risulta evidente che, nel corso degli anni, vi è stata una flessione costante del numero complessivo dei dipendenti in servizio in tutti i settori di attività aziendale, tranne che per i servizi marittimi.

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2009-2020 (COMPRESI I SOMMINISTRATI)

SETTORI DI ATTIVITÀ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variazione 2009-2020
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	389,54	423,27	-9,59%
SOSTA TARIFFATA	76,76	77,21	82,10	80,84	71,94	67,93	69,66	73,28	69,64	65,62	60,29	58,67	-23,57%
TRASPORTO MARITTIMO	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	4,59	3,90	23,81%
TRASPORTO SCOLASTICO	12,73	12,73	12,30	14,70	10,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,6	474,37	447,27	443,16	454,42	485,84	-13,37%

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 riduzione del numero di dirigenti in servizio da n. 3 nel 2008 a n. 2 alla data del 31 dicembre 2020.

ALLA DATA DEL	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	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
01/01/2020	1	1	2
01/01/2021	2	1	3

Al riguardo si evidenzia che, seguito della risoluzione anticipata, dal 12 giugno 2020, del rapporto di lavoro dell'allora Direttore Generale, in pari data le funzioni di Direttore Generale sono state affidate al Direttore Amministrativo e dal successivo 3 luglio 2020 le funzioni di Direttore Amministrativo sono state assegnate al Responsabile dell'Area Risorse Umane. Tali incarichi sono ancora in corso, nelle more della copertura della figura apicale della Società, a seguito di espletamento di pubblica selezione.

12

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Negli anni scorsi si è registrato un consistente incremento nell'utilizzo di personale a tempo determinato, con un'inversione di tendenza rispetto a quanto verificatosi 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, in particolare di guida in linea, determinate dai collocamenti a riposo, in un contesto che ha visto il susseguirsi di norme emanate in materia di limitazione delle assunzioni a tempo indeterminato, culminato con il blocco di tali reclutamenti sino al 30 giugno 2018, introdotto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016.

Con riferimento alle assunzioni a termine di personale viaggiante, si fa presente che l'Azienda sta attingendo, a scorrimento dalla graduatoria aperta approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 17/2020, confermata dallo stesso Organo amministrativo con deliberazione n. 36/2020, relativa alla selezione pubblica, per soli titoli, indetta nel 2019 per il reclutamento, con contratti di lavoro a tempo determinato, di personale nel profilo professionale di Operatore di esercizio. Attualmente, al fine di colmare la carenza organica di personale di guida ed assicurare la regolarità del servizio, sono in forza, con contratti di lavoro a tempo determinato, prorogati fino al 31 gennaio



2022, n. 30 Operatori di esercizio. Le proroghe in questione sono state debitamente autorizzate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 183/2020, in considerazione delle note limitazioni previste nel settore del trasporto pubblico a causa della emergenza COVID -19.

Come noto, nell'ottica di tutelare la salute e la sicurezza pubblica, il D.L. n 127/2021 prevede, dal 1° ottobre p.v., e allo stato fino al 31 dicembre 2021, l'obbligatorietà del possesso del "Certificato Verde Covid-19" da parte dei lavoratori per accedere ai luoghi di lavoro e rendere la relativa prestazione. Tale circostanza potrebbe avere riflessi negativi sul servizio pubblico, a causa delle possibili assenze di personale di guida sprovvisti di tale certificato (c.d. "Green pass") e la necessità di programmare il servizio scolastico. In aggiunta a ciò, dovendo rispettare, altresì, il limite di riempimento a bordo dei mezzi pubblici (che, allo stato non può superare l'80% della capienza massima prevista), vi è necessità di ricorrere ad ulteriori assunzioni a termine, secondo necessità, fino ad un massimo di 18 unità autorizzabili, sino al 31/01/2022. Tanto nelle more della approvazione del presente Piano del fabbisogno e della successiva definizione delle procedure di assunzione a tempo indeterminato, attraverso l'utilizzo, a scorrimento, dalla graduatoria di merito della relativa selezione approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71/2021, avente validità triennale.

Nel presente Piano del fabbisogno sono previste, inoltre, assunzioni, con carattere stagionale, del personale da destinare al servizio idrovie ed assunzioni a termine, anche nelle forme della somministrazione, per assicurare la funzionalità degli uffici e dei servizi aziendali. Quanto sopra, nelle more della copertura, in via definitiva, delle postazioni vacanti, secondo le modalità previste (espletamento della preliminare selezione interna, laddove prevista dalla vigente norma regolamentare, e della relativa selezione pubblica).

Per l'annualità 2022 è stata prevista, inoltre, la copertura della posizione apicale di Direttore generale, a seguito di espletamento di pubblica selezione, con affidamento dell'incarico dirigenziale con contratto di lavoro a tempo determinato.

LE CATEGORIE PROTETTE

Il precedente Piano del fabbisogno del triennio 2020-2022 prevedeva la copertura di n. 2 postazioni organiche, in ottemperanza agli obblighi di cui agli artt. 3 (categorie dei disabili) e 18 (categorie protette) della legge n 68/199. Tanto alla luce del prospetto informativo della forza al 31/12/2020 inviato al competente Ufficio di collocamento mirato di Taranto.

L'Azienda non ha dato seguito alla procedura selettiva per la copertura della postazione riservata alla categoria dei disabili in quanto ha ritenuto opportuno, anche per una ottimizzazione dei costi del personale, avviare le procedure per la computabilità nella quota di riserva di n. 3 dipendenti in forza, aventi, secondo le previsioni legislative, una riduzione della capacità lavorativa pari o

superiore al 60%, tutti inidonei in via definitiva all'espletamento delle mansioni del profilo professionale originariamente rivestito e già soggetti ad un processo di riqualificazione aziendale. Ad oggi il competente Ufficio di Collocamento obbligatorio ha già definito, con esito positivo, tutte e tre le pratiche di computabilità avviate.

È in corso, invece, la selezione pubblica riservata agli appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della citata legge n. 68/1999, di una risorsa con il profilo di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Segreteria, facente capo all'Area Affari Generali e legali, Pubbliche relazioni, Risk-management e Segreteria di Presidenza.

Inoltre, in ottemperanza della legge n. 113/1985, nel programma del fabbisogno per l'annualità 2021 è prevista l'assunzione di n. 1 centralinista non vedente, a seguito della scopertura della posizione conseguente ad intervenuta quiescenza del centralinista in servizio. In applicazione dell'art. 44 del vigente Regolamento per il reclutamento del personale, con deliberazione n. 13 del 26 gennaio 2021, il Consiglio di Amministrazione della Società ha già autorizzato la richiesta di avviamento numerico al competente Ufficio del Collocamento Mirato di Taranto e la copertura della postazione in esame è già avvenuta dal mese di luglio 2021.

Infine, nel programma delle assunzioni per l'anno 2022 è previsto, a copertura delle categorie protette di cui all'art. 18 della Legge 68/99, il reclutamento, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di una risorsa con il profilo di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Gestione Sinistri e Risk management, facente capo all'Area Affari Generali.

Infatti, l'assunzione a tempo indeterminato di n. 90 unità nel profilo di Operatore di esercizio potrebbe determinare una possibile scopertura di n. 1 unità in tale categoria in quanto, a differenza di quanto previsto per i disabili, il personale viaggiante rientra nella base di calcolo su cui applicare l'aliquota dell'1% stabilita dalla legge per la determinazione della quota d'obbligo.

In tal caso, trattandosi di profilo analogo a quello della selezione già indetta, si farà ricorso alla relativa graduatoria, attingendo a scorrimento dalla stessa. In caso di mancanza di idonei in graduatoria, si procederà all'indizione di apposita selezione pubblica per adempiere agli eventuali obblighi di legge.

IL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA CON RIFERIMENTO AL TRIENNIO 2011-2013

Relativamente alla verifica circa il rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media registrata nel triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), si riporta, di seguito, una tabella dalla quale si evince l'avvenuto contenimento delle spese di personale dell'esercizio 2020, 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**:



PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2021

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Minor costo complessivo anno 2021	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023
1	183	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	12	€ 54.699,31	€ 54.699,31	€ 54.699,31
2	175	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	12	€ 42.034,18	€ 42.034,18	€ 42.034,18
3	158	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	12	€ 37.354,48	€ 37.354,48	€ 37.354,48
4	140	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	11	€ 24.738,81	€ 26.987,79	€ 26.987,79
5	183	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	11	€ 40.993,58	€ 44.720,27	€ 44.720,27
6	183	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	11	€ 43.519,55	€ 47.475,88	€ 47.475,88
7	183	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	11	€ 42.654,99	€ 46.532,71	€ 46.532,71
8	140	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	11	€ 23.418,57	€ 25.547,53	€ 25.547,53
9	183	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	5	€ 17.877,42	€ 42.905,82	€ 42.905,82
10	100	Ausiliario generico	Amministr.ne TPL autobus	10	€ 21.095,43	€ 25.314,52	€ 25.314,52
11	140	Operatore Qualificato	Amministr.ne TPL autobus	8	€ 41.058,74	€ 61.588,12	€ 61.588,12
12	183	Operatore di esercizio	Amministr.ne TPL autobus	8	€ 37.493,15	€ 56.239,72	€ 56.239,72
13	175	Collaboratore di ufficio	Amministr.ne TPL autobus	2	€ 6.172,74	€ 37.036,45	€ 37.036,45
14	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	3	€ 10.918,79	€ 43.675,14	€ 43.675,14
15	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	3	€ 11.655,78	€ 46.623,11	€ 46.623,11
16	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus TD N.1	4	€ 12.540,51	€ 37.621,54	€ 37.621,54
17	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus TD N.59	3	€ 554.917,73	€ 2.219.670,94	€ 2.219.670,94
TOTALI					€ 1.023.143,76	€ 2.896.027,50	€ 2.896.027,50

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2022

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Minor costo complessivo anno 2021	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023
1	205	Coordinatore ufficio	Amministr.ne TPL autobus	12	€ -	€ 45.603,93	€ 45.603,93
2	175	Collaboratore di ufficio	Amministr.ne TPL autobus	12	€ -	€ 40.865,18	€ 40.865,18
3	175	Collaboratore di ufficio	Amministr.ne TPL autobus	12	€ -	€ 45.267,77	€ 45.267,77
4	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	€ -	€ 51.319,18	€ 51.319,18
5	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	€ -	€ 47.040,64	€ 47.040,64
6	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	€ -	€ 24.832,58	€ 42.570,13
7	193	Addetto all'Esercizio	Esercizio TPL autobus	4	€ -	€ 16.456,30	€ 49.368,91
8	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	€ -	€ 7.785,85	€ 46.715,07
TOTALI					€ -	€ 279.171,43	€ 368.750,83

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2023

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Minor costo complessivo anno 2021	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	€ -	€ -	€ 28.522,12
2	130	Operatore di manutenzione	Manutenzione TPL autobus	7	€ -	€ -	€ 22.370,30
3	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	€ -	€ -	€ 24.819,20
4	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	€ -	€ -	€ 3.358,84
5	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	3	€ -	€ -	€ 11.507,30
TOTALI					€ -	€ -	€ 90.577,76

LE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato previste per il triennio 2021-2023.



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 2019	Anno 2020
€ 18.823.267,87	€ 18.688.161,29

Alla luce dei nuovi dettami normativi, i limiti massimi di costo del personale per gli esercizi 2021, 2022 e 2023, determinati, in applicazione dell'art. 5 del decreto sopra richiamato, rispettivamente in € 21.000.027,14, € 21.375.027,62 ed € 21.562.527,86 sono ammessi, pur superando la media di costo registrato nel triennio 2011-2013.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

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

In particolare, 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, tenendo conto altresì, nel triennio 2021-2023, delle eventuali graduatorie ancora in corso di validità relative a selezioni svolte per i medesimi profili professionali.

Si riportano, di seguito, le previsioni di quiescenze previste nel triennio 2021-2023 ed il relativo minor costo delle stesse sul bilancio dell'anno nelle quali si realizzeranno, tenendo anche conto del mese in cui si prevede che avvengano, e con proiezione dell'economia prevista sui bilanci degli altri anni del triennio di riferimento.



ANNO 2021 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	
1	Specialista amministrativo	193	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Contabilità e bilancio Bilancio	3	€ 9.528,96	€ 38.115,82	€ 38.115,82	
90	Operatore di esercizio	140	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	4	€ 934.295,10	€ 2.802.885,30	€ 2.802.885,30	
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 68, attraverso selezione pubblica riservata agli iscritti nelle relative liste	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management	2	€ 5.190,53	€ 31.143,17	€ 31.143,17	
1	Auxiliario	110	Richiesta numerica al competente ufficio del collocamento mirato di Taranto	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management	6	€ 12.413,40	€ 24.826,80	€ 24.826,80	
93	TOTALI					€ 961.427,99	€ 2.896.971,09	€ 2.896.971,09	

ANNO 2022 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2022 è prevista l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei termini della programmazione di seguito riportata:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione pubblica	Ripartizione Informatica, statistica e innovazione	6	€ -	€ 23.997,30	€ 47.994,60	
2	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione pubblica	Area Contabilità e bilancio Bilancio e controllo gestione	6	€ -	€ 47.994,60	€ 95.989,20	
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento giuridico del personale	6	€ -	€ 23.997,30	€ 47.994,60	
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione pubblica	Ripartizione Marketing	8	€ -	€ 31.996,40	€ 47.994,60	
1	Coordinatore Ufficio	205	Svolgimento di selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture Ufficio Tecnico	6	€ -	€ 20.331,92	€ 40.663,83	
1	Capo Unità tecnica	205	Svolgimento di selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Officina Unità Officina manutenzione parco rotabile	6	€ -	€ 20.331,92	€ 40.663,83	
1	Specialista amministrativo	193	Assunzioni a scorrimento da graduatoria, in corso di validità, approvata a seguito di selezione pubblica	Area Risorse umane	12	€ -	€ 38.115,82	€ 38.115,82	
1	Specialista amministrativo	193	Svolgimento di selezione pubblica	Ripartizione Appalti ed Acquisti	3	€ -	€ 9.528,96	€ 38.115,82	
6	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ -	€ 186.859,02	€ 186.859,02	
25	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	11	€ -	€ 713.697,65	€ 778.579,25	
1	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ -	€ 18.166,85	€ 31.143,17	



N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023
1	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	2	€ -	€ 5.190,53	€ 31.143,17
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 68, attingendo da graduatoria in corso di validità, qualora redatta, a seguito precedente selezione espletata nel 2021 ovvero attraverso selezione pubblica riservata agli iscritti nelle relative liste	Ufficio Gestione Rischi e Sinistri	10	€ -	€ 25.952,64	€ 31.143,17
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Svolgimento di selezione pubblica, dopo esperimento selezione interna	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	6	€ -	€ 15.571,59	€ 31.143,17
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Svolgimento di selezione pubblica, dopo esperimento selezione interna	Unità Magazzino	6	€ -	€ 15.571,59	€ 31.143,17
45	TOTALI					€ -	€ 1.197.304,09	€ 1.518.686,42

ANNO 2023 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2023 sono previste le seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023
1	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	9	€ -	€ -	€ 23.357,38
1	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ -	€ -	€ 15.571,59
1	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ -	€ -	€ 7.785,79
1	Operatore di esercizio	140	Assunzioni a scorrimento da graduatoria approvata a seguito di selezione pubblica	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	1	€ -	€ -	€ 2.595,26
4	TOTALI					€ -	€ -	€ 49.310,02

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA annualità 2021- 2022

Nel presente paragrafo sono stimati i costi previsti per le progressioni di carriera del personale dipendente per le annualità 2021-2022, in applicazione dello specifico Regolamento interno.



PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2021										
N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023
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	2	€ 6.835,43	€ 1.139,24	€ 6.835,43	€ 6.835,43
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Gestione Infrastrutture, Impianti, parco rotabile	2	€ 6.835,43	€ 1.139,24	€ 6.835,43	€ 6.835,43
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	2	€ 7.330,77	€ 1.221,80	€ 7.330,77	€ 7.330,77
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	2	€ 7.330,77	€ 1.221,80	€ 7.330,77	€ 7.330,77
8	Addetto all'esercizio	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno già deliberata, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	2	€ 13.831,44	€ 2.305,24	€ 13.831,44	€ 13.831,44
4	Capo Operatori	188	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	2	€ 9.796,68	€ 1.632,78	€ 9.796,68	€ 9.796,68
4	Operatore tecnico	170		Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	2	€ 18.175,84	€ 3.029,31	€ 18.175,84	€ 18.175,84
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Unità Magazzino	2	€ 1.260,70	€ 210,12	€ 1.260,70	€ 1.260,70
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	2	€ 1.260,70	€ 210,12	€ 1.260,70	€ 1.260,70
2	Addetti alla Mobilità	170	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Esercizio/ Settore Sosta tariffata	2	€ 14.366,14	€ 2.394,36	€ 14.366,14	€ 14.366,14
24	TOTALI							€ 14.504,01	€ 87.023,90	€ 87.023,90

19

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2022										
N°	Profilo professionale	Parametro	Regime orario	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura del posto	Area Gestione Infrastrutture ed Impianti	6	€ 6.835,43	€ -	€ 3.417,72	€ 6.835,43
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 e Legali, Pubbliche Relazioni, Segreteria e Risk Management e Ufficio di Presidenza	6	€ 6.835,43	€ -	€ 3.417,72	€ 6.835,43
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 Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ 2.383,34	€ -	€ 1.191,67	€ 2.383,34
9	Specialista Amministrativo	193	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Settori aziendali vari	3	€ 15.046,56	€ -	€ 3.761,64	€ 15.046,56
2	Capo Operatori	188	Tempo pieno	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura delle postazioni	Area Gestione Infrastrutture ed Impianti	12	€ 7.057,72	€ -	€ 7.057,72	€ 7.057,72
14	TOTALI						€ 15.046,56	€ -	€ 3.761,64	€ 15.046,56



Considerata la scadenza al 31/12/2022 della norma di prima applicazione del nuovo Regolamento sulle progressioni di carriera dell'AMAT, non si prevedono, per l'anno 2023, progressioni di carriera a seguito di selezioni interamente riservate al personale interno.

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo determinato previste per il triennio 2021-2023 ed i relativi costi:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2021								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2021
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 41.157,68	*	*
1	Direttore di macchina	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 41.157,68	*	*
3	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 29.062,33	*	*
60	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	9	€ 31.143,17	*	*
24	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	9	€ 31.143,17	€ 747.436,08	€ 560.577,06
30	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	3	€ 31.143,17	€ 934.295,10	€ 233.573,78
10	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	3	€ 31.143,17	€ 311.431,70	€ 77.857,93
8	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	2	€ 31.143,17	€ 249.145,36	€ 41.524,23
1	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	8	€ 31.143,17	€ 31.143,17	€ 20.762,11
1	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	6	€ 31.143,17	€ 31.143,17	€ 15.571,59
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Appalti, Contratti ed Acquisti	9	€ 38.115,82	€ 38.115,82	€ 28.586,87
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	12	€ 38.115,82	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	2	€ 38.115,82	€ 38.115,82	€ 6.352,64
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Unità Magazzino	12	€ 31.143,17	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione informatica, Statistica e Innovazione	12	€ 31.143,17	*	*
144	TOTALE						€ 2.380.826,22	€ 984.806,21



PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2022								
N°	Profilo professionale	Para- metro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2022
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.538,00	€ 153.538,00	€ 153.538,00
1	Comandante di coperta	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 41.157,68	*	*
1	Direttore di macchina	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 41.157,68	*	*
3	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 29.062,33	*	*
48	Operatore di esercizio	140	Assunzione a scorrimento da graduatoria pubblica in corso di validità	Area Esercizio TPL autobus	1	€ 31.143,17	€ 1.494.872,16	€ 124.572,68
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Unità Magazzino	6	€ 31.143,17	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Appalti, Contratti ed Acquisti	9	€ 38.115,82	€ 38.115,82	€ 28.586,87
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	5	€ 38.115,82	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	6	€ 38.115,82	€ 38.115,82	€ 19.057,91
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Informatica, Statistica e Innovazione	6	€ 31.143,17	*	*
59	TOTALE						€ 1.724.641,80	€ 325.755,46

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2023								
N°	Profilo professionale	Para- metro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2023
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.538,00	€ 153.538,00	€ 153.538,00
1	Comandante di coperta	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 41.157,68	*	*
1	Direttore di macchina	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 41.157,68	*	*
3	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 29.062,33	*	*
6	TOTALE						€ 153.538,00	€ 153.538,00

(*) Nelle tabelle relative alla programmazione di personale a tempo determinato, laddove sono presenti gli asterischi non sono stati riportati i corrispondenti importi retributivi in quanto detti costi sono già ricompresi nella voce "Spese di personale 2020" riportata nella successiva tabella.

LA COMPATIBILITÀ DEL PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI CON LE CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Le azioni di reclutamento esterno, e le progressioni interne di carriera, dettagliate ai precedenti punti sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione dell'AMAT S.p.A., come si evince dal prospetto riportato nel seguito, che contiene la proiezione di tutte le spese di personale, ivi comprese quelle per le forme flessibili e per le collaborazioni, per il triennio 2021-2023:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023	2021	2022	2023	TOTALE
Spese di personale esercizio 2020	€ 18.688.161,29	€ 18.688.161,29	€ 18.688.161,29	€ 56.064.483,87
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 961.427,99	€ 4.094.275,18	€ 4.464.967,53	€ 9.520.670,70
Previsione assunzioni a tempo determinato e collaborazioni	€ 984.806,21	€ 325.755,46	€ 153.538,00	€ 1.464.099,67
Previsione spese per progressioni di carriera personale interno	€ 14.504,01	€ 90.785,54	€ 102.070,46	€ 207.360,01
Previsione economie per cessazioni rapporti di lavoro	-€ 1.023.143,76	-€ 3.175.198,93	-€ 3.355.356,08	-€ 7.553.698,77
Sgravio Decontribuzione Sud art. 27 D.L. n. 104/2020	-€ 1.249.022,52			-€ 1.249.022,52
Spesa per personale complessiva	€ 18.376.733,22	€ 20.023.778,54	€ 20.053.381,20	€ 58.453.892,96
Limite massimo budget assunzionale	€ 21.000.027,14	€ 21.375.027,62	€ 21.562.527,86	€ 63.937.582,62
Differenza capacità assunzionale	€ 2.623.293,92	€ 1.351.249,08	€ 1.509.146,66	€ 5.483.689,66

In particolare, la tabella che precede pone in evidenza come, rispetto al limite massimo complessivo di spesa stabilito per il 2021-2023 (pari ad € 58.507.195,17), sia previsto che le politiche del personale nel triennio di riferimento determineranno un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali di € 5.483.689,65.

Si evidenzia che, per l'anno 2021 vi è stata una riduzione degli oneri sociali per il personale dipendente grazie al regime della decontribuzione SUD introdotto dal Governo con la legge di bilancio per andare incontro alle Aziende durante la pandemia e consentire un rilancio del mercato del lavoro e, conseguentemente, far decollare nuovamente l'economia. Le indicazioni operative sono state fornite alle Aziende beneficiarie dall'INPS con circolare n. 33/2021.

Tuttavia, per poter fruire del beneficio anche per gli anni successivi al 2021 è necessario attendere l'esito del procedimento autorizzativo da parte della Commissione Europea. Conseguentemente, nel presente Piano la riduzione del costo degli oneri sociali è stata prevista soltanto per il 2021.

CONCLUSIONI

Come evidenziato in premessa, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale non appare direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, in quanto l'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.

In particolare, l'art. 19, comma 5 del D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*), intervenendo anche sulle facoltà assunzionali delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, prevede che le amministrazioni pubbliche siano tenute a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di



funzionamento delle società controllate, ivi comprese quelle per il personale.

Il legislatore, quindi, 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, già richiamata in premessa, secondo cui le amministrazioni controllanti possono consentire alle società partecipate di aumentare il contingente e le spese di personale in concomitanza di una crescita dell'attività ed in presenza di un'adeguata motivazione.

Nel Piano triennale del fabbisogno, quale strumento programmatico di carattere ordinario non possono trovare previsione situazioni di carattere eccezionale ed imprevedibili, come, ad esempio, quella affrontata negli ultimi due anni a causa dell'epidemia da COVID-19. Ne deriva che, in tali evenienze, per effettuare assunzioni di personale in eccedenza rispetto a quanto programmato, occorrerà richiedere ed ottenere le autorizzazioni nelle modalità previste dal vigente Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 37 del 26/05/2020.

Taranto, lì ____ ottobre 2021