

Deliberazione n. ____/

del 17/11/2022

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022-2024.

All.1) Piano del fabbisogno triennio 2022-2024.

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 2022-2024 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;

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 2022-2024, ivi comprese quelle per le forme flessibili;

Si propone, pertanto, di approvare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale riferito al triennio 2022-2024 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.

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 2022-2024 (**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 in attuazione del vigente Regolamento per le progressioni di carriera;
- 2) di incaricare la Direzione Generale di effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- 3) di trasmettere il presente Piano all'Amministrazione Comunale.

DA RIFARE (OLD) comunicato il 17/11/2022
Consegnare solo e mano il giorno 10/11/2022 ore 16:40
a firma Ing. Piorra



PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024



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.

In particolare, 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 del 18/06/2019, e successivamente modificato con deliberazione n. 122 del 28 ottobre 2021, 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 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la nuova Pianta organica che, a seguito di intervenute esigenze organizzative, è stata successivamente modificata a stralcio, in un'ottica di innovazione e riorganizzazione dei servizi, al fine di realizzare un sistema certificato dei processi, favorire lo sviluppo delle competenze ed ottimizzare l'organizzazione interna del lavoro (vedasi i provvedimenti n. 121 del 28/10/2021, n. 11 del 14/03/2022 e n. 45 del 28/06/2022). Tutte le modifiche organizzative intervenute, e le variazioni a stralcio, sono state adeguatamente rese note alle OO.SS. tramite informative scritte.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, cd. "**Decreto Reclutamento**", ha istituito per le pubbliche amministrazioni il Piano integrato di attività e organizzazione (**PIAO**), quale documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione). Rientrano nel novero dei soggetti obbligati alla redazione del PIAO le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.



Di recente nella Gazzetta Ufficiale del 7 settembre scorso è stato pubblicato il Decreto del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022, con cui è stato approvato il Regolamento che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO. Per il corrente anno il termine per la presentazione del PIAO per gli enti locali è slittato a dicembre 2022, mentre a regime dovrà essere approvato il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente ed inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato.

In sintesi, con il PIAO il legislatore ha inteso sopprimere, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano, la pletera degli strumenti di programmazione a favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente, onde garantire alle PP.AA. obiettivi di efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

In particolare, nella sezione di programmazione 3.3 del PIAO è contenuto il Piano triennale del fabbisogno, già previsto per le Pubbliche amministrazioni dall'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, contenente l'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno di personale per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

La necessità di adozione del Piano era stata ribadita anche dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. n. 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.

Il Piano triennale del fabbisogno, inserito in seno al PIAO, mantiene sempre la sua natura di strumento strategico per individuare le esigenze di personale, in relazione alle funzioni e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, e deve essere redatto nel pieno rispetto dei principi legislativi già fissati e secondo le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Come è ben noto, 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.

Si richiama, al riguardo, la sentenza n. 80 del 20 luglio 2017, con cui 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 in materia di reclutamento del personale dipendente ha più volte assimilato le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, come già avvenuto per gli anni scorsi, si ritiene opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT per il triennio 2022-2024, mutuando, sostanzialmente, i principi previsti al riguardo per l'Ente proprietario. Tanto al fine di adottare una programmazione efficace e razionale delle spese, per la gestione del personale dipendente, compatibilmente con il budget assunzionale previsto secondo le vigenti disposizioni.

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Sostenibilità finanziaria della spesa di personale ex art. 33, comma 2 del Decreto-Legge n. 34/2019

Analogamente ai criteri seguiti per l'elaborazione del Piano del fabbisogno relativo al triennio 2021-2023, anche per la redazione del Piano relativo al nuovo triennio 2022-2024 si terrà conto dei 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.

Infatti, 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, infatti, una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul mero turn-over, ritenuto dapprima l'unico strumento utile per determinare la capacità assunzionale degli enti, e l'introduzione di un sistema basato, invece, sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33 ha ridisegnato le regole in materia di limiti assunzionali, demandando ad un decreto ministeriale (emanato il 17 marzo 2020) la disciplina di dettaglio. Detto decreto, 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 possono 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 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 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 disciplina entrata in vigore nel 2020 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 la 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.

Ai sensi dell'art. 2 del richiamato decreto, le componenti da considerare per la determinazione del limite di 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.

L'art. 7 del suddetto decreto prevede, altresì, che per i comuni virtuosi che si collocano nei limiti del



valore soglia "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".

Considerato 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.

Quindi, come già avvenuto per il Piano del fabbisogno del triennio 2021-2023, anche per il presente Piano riferito al triennio 2022-2024 la verifica dell'eventuale superamento del valore soglia di cui all'art. 4 del citato decreto del 17 marzo 2020 è stata 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 2019-2020-2021), 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 2021 (da CONTO ECONOMICO)				€ 29.369.240,83	
ENTRATE CORRENTI	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	TOTALE	MEDIA
Titolo I	€ 104.582.600,23	€ 84.418.458,86	€ 93.003.930,61	€ 282.004.989,70	€ 94.001.663,23
Titolo II	€ 31.975.126,81	€ 45.553.584,05	€ 46.986.570,86	€ 124.515.281,72	€ 41.505.093,91
Titolo III	€ 10.543.384,71	€ 7.789.789,00	€ 8.970.566,03	€ 27.303.739,74	€ 9.101.246,58
TOTALE	€ 147.101.111,75	€ 137.761.831,91	€ 148.961.067,50	€ 433.824.011,16	€ 144.608.003,72
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE ANNO 2021 / ENTRATE CORRENTI MEDIA ANNI 2019/2021					20,31%

6

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

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



Pertanto, applicando alla Società, in via analogica, il criterio previsto dal decreto ministeriale del 7 marzo 2020, 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

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 sopra citato che, si ribadisce, subordina le facoltà assunzionali degli enti locali al costo complessivamente sostenuto per il personale dipendente (e per le collaborazioni parasubordinate e somministrazioni di lavoro) e 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 a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile.

Di fatto, quindi, si ritiene 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'Accordo Nazionale del 28/11/2015 che, nella parte 2, dagli articoli 19 e seguenti disciplina le varie forme di contratto flessibile e nel successivo articolo 26 le percentuali di utilizzo in relazione alla forza lavoro a tempo indeterminato. Tanto al fine di migliorare, complessivamente, la disciplina del mercato del lavoro, integrandola con le novità contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2015 e consentire, nel settore, il ricorso a forme di flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro.

Relativamente alle assunzioni temporanee di personale da programmare per il triennio 2022-2024, facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, ovvero ad altre forme di flessibilità contrattuali previste, le stesse potranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sostanzialmente potranno 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 pubbli-



ca 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.

Pertanto, 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

Al termine del confronto con le Organizzazioni sindacali, con deliberazione n. 68, adottata nella seduta del 18/06/2019, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la nuova Pianta organica, la cui maggiore novità è rappresentata dal diverso criterio di individuazione dei profili di inquadramento dei lavoratori appartenenti alle Aree professionali 3ª e 4ª del CCNL 27/11/2000. Nell'ambito di tali aree professionali, infatti, la nuova formulazione organica riporta non più i contingenti numerici massimi per ciascun profilo professionale, ma il numero massimo di unità previste in ciascuna area operativa della medesima area professionale.

Pur mantenendo, in linea di massima, lo stesso assetto organizzativo di quella approvata nel 2019, la nuova pianta organica è stata successivamente rivisitata con una serie di adattamenti ed adeguamenti ritenuti più funzionali alle nuove esigenze aziendali e finalizzati ad assicurare un miglior funzionamento dei servizi ed una ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane disponibili.

In tale ottica, con deliberazione n. 121 del 28/10/2021 il Consiglio di Amministrazione ha apportato alcune modifiche a stralcio e, sempre nell'ambito del processo di rivisitazione, sono state assunte la deliberazione n. 11, adottata il 14 marzo 2022, e la successiva n. 45, assunta il 28 giugno 2022.

Ad oggi l'organico aziendale prevede complessivamente un contingente numerico di 547 unità, di cui 35 unità nell'ambito della Direzione amministrativa e 511 unità in quella Tecnica, in aggiunta alla figura del Direttore Generale posto al vertice dell'organigramma aziendale.

Alla luce dei provvedimenti assunti dall'Organo amministrativo, l'organizzazione della Società prevede, oltre alla Direzione Generale, due Direzioni (quella Amministrativa e quella Tecnica e d'Esercizio).

In particolare, 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 direttamente alla Direzione Amministrativa);
- Ripartizione Bilancio (sotto ordinata all'Area Contabilità e bilancio);
- Ripartizione Controllo di gestione (sotto ordinata direttamente alla Direzione Amministrativa);
- 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, invece, 4 Aree:

- Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata;
- Area Gestione Infrastrutture ed impianti;
- Area Manutenzione Parco Rotabile – Officina;
- Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL,

oltre a due Ripartizioni:

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

La struttura organica sopra descritta risponde adeguatamente alla domanda esterna ed interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi medesimi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società e perseguire, così, obiettivi di migliori performance organizzative, efficienza, economicità e qualità.

PROGRESSIONI DI CARRIERA – annualità 2022 (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 in origine, per il biennio 2020 -2021, la possibilità di attivare procedure selettive interne interamente riservate al personale, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. A causa della pandemia da COVID-19, e delle misure restrittive adottate per contenere l'emergenza sanitaria, tra le quali la sospensione dello svolgimento dei concorsi, negli anni 2020 e 2021 vi è stata una battuta di arresto delle selezioni aziendali e non è stato possibile, quindi, rispettare il cronoprogramma previsto nei precedenti Piani del fabbisogno.



Come previsto per le Pubbliche amministrazioni, dal 1° giugno 2021 anche le società pubbliche hanno potuto riprendere lo svolgimento delle procedure selettive, nel rispetto delle regole previste nel relativo Protocollo e delle linee guida validate dall'allora Comitato tecnico-scientifico, misure queste volte a consentire lo svolgimento delle selezioni in presenza ma in condizioni di sicurezza rispetto al rischio di contagio da COVID-19.

Conseguentemente, con deliberazione n.122, adottata il 28 ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha parzialmente modificato l'art. 9 del Regolamento aziendale delle progressioni di carriera, prorogando fino al 31 dicembre 2022 l'applicazione della norma transitoria di prima applicazione.

Pertanto, nel corso del 2022 sono state definite le procedure delle selezioni interne indette nel dicembre del 2020, con inquadramento dei vincitori nei nuovi profili professionali attribuiti già a decorrere dal 1° luglio 2022. Sono state esperite, altresì, le procedure delle selezioni interne finalizzate alla copertura di n. 2 postazioni di Operatore qualificato di Ufficio, rispettivamente in seno al Magazzino aziendale ed alla Ripartizione informatica e Statistica. In entrambi i casi, a seguito delle procedure preliminari di verifica dei requisiti richiesti, nessun candidato è stato ammesso alle selezioni per carenza di requisiti e, conseguentemente, le due postazioni organiche dovranno essere coperte tramite selezioni pubbliche, secondo le modalità previste del Regolamento per il reclutamento del personale.

10

Nel 2022 è stata già bandita, e completata la successiva fase di ammissione, della selezione interna finalizzata alla copertura della postazione vacante di Capo Area Gestione Manutenzioni ed Infrastrutture, il cui iter si prevede possa concludersi nei prossimi mesi.

Entro il 31 dicembre 2022, quale termine di scadenza della norma di prima applicazione, si prevede di bandire le selezioni interne finalizzate alla copertura delle seguenti posizioni organiche vacanti:

- a) n. 1 postazione di Responsabile Unità Tecnica complessa, da destinare in seno all'Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL. La copertura di tale posizione organica rientra nel campo di applicazione della norma di carattere transitoria prevista dal vigente Regolamento per le progressioni di carriera fino al 31 dicembre p.v..
- b) n. 9 postazioni di Specialista Amministrativo, parametro retributivo 193, da destinare in seno ai vari servizi aziendali tenendo conto delle vacanze organiche. Si evidenzia, al riguardo, che, secondo le previsioni del richiamato Regolamento, possono partecipare a detta selezione interna i dipendenti in possesso del profilo professionale immediatamente inferiore di Collaboratore di ufficio, parametro 175, e di una anzianità nel profilo di 3 o 5 anni in relazione al titolo di studio posseduto. Da una verifica preliminare, si è riscontrato che i candidati in possesso dei requisiti richiesti e, quindi, potenzialmente partecipanti alla selezione sono 9 a

fronte delle 11 postazioni organiche vacanti. Pertanto, 9 postazioni potranno essere coperte facendo ricorso alla selezione interna, mentre per le residue 2 postazioni potranno essere bandite già nel 2022 le relative selezioni pubbliche;

- c) n. 2 postazioni di Capo Operatori, parametro retributivo 188, da impiegare in seno al Servizio di rimessaggio degli autobus. Secondo quanto previsto dalla norma transitoria del Regolamento, tale selezione sarà riservata al personale avente almeno 10 anni di anzianità in mansioni attinenti all'esercizio, fermo restando il possesso degli altri requisiti richiesti;
- d) n. 2 postazioni di Addetto alla Mobilità, parametro retributivo 170, Area Operativa Servizi Ausiliari per la mobilità. Detta selezione dovrà essere riservata al personale in possesso del profilo professionale di Operatore Qualificato della mobilità, parametro retributivo 151, ovvero di Operatore della Mobilità, parametro retributivo 138, che abbiano svolto per almeno 3 (tre) o per almeno cinque anni mansioni del relativo profilo professionale, in relazione al titolo di studio posseduto.

Con riferimento alla 4ª posizione organica vacante di Coordinatore di Esercizio, parametro 210, si osserva che, benché nel Piano del fabbisogno 2021-2023 ne sia stata prevista la copertura tramite ricorso a procedura selettiva interna, alla luce della organizzazione della vigente Pianta organica la stessa debba essere coperta facendo ricorso, invece, direttamente a selezione pubblica. Come già esposto, la nuova Area denominata "Pianificazione e Programmazione servizi TPL", con ruolo di staff rispetto alla Direzione Tecnica e d'Esercizio, oltre alla programmazione dei servizi, si occupa anche dei grandi progetti aziendali e dei processi di innovazione tecnologica. Tale area, quindi, sarà pienamente coinvolta in molti processi aziendali innovativi relativi alla tematica della transizione al digitale, tra cui l'implementazione del nuovo sistema AVL-AVM, la pubblicazione dei dati relativi all'esercizio del TPL in formato aperto GTFS, l'adesione a Google Transit e l'implementazione del nuovo sistema di bigliettazione elettronica che dovrebbe essere attivo dal primo semestre del 2023. A ciò si aggiunga, inoltre, l'attuazione del progetto di BRT – Bus Rapid Transit che, prevedendo l'istituzione di due linee portanti di alta capacità che dovranno percorrere la città collegandola ai quartieri distaccati, richiederà necessariamente la riprogettazione dell'intera rete aziendale. In organico è stato previsto che dall'Area in esame dipenda direttamente l'Ufficio Turni, al cui vertice è posto un Coordinatore di esercizio (gli altri 3 Coordinatori, infatti, sono funzionalmente inseriti nell'Area Esercizio). Il Coordinatore in questione, quindi, dovrà essere d'aiuto al Responsabile dell'Area e, in considerazione dell'alto contenuto dei progetti, è necessario che lo stesso sia in possesso di particolari competenze professionali e requisiti tecnici.

IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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



ratterizzata 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.

Allo stato, il minor rigore dei vincoli assunzionali 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 previste nel precedente Piano del fabbisogno, che non è stato possibile espletare a causa della pandemia da COVID-19, e dare avvio a nuove selezioni pubbliche ritenute necessarie per il miglioramento dei servizi e per la funzionalità degli stessi.

Facendo ricorso allo strumento delle selezioni pubbliche, nel Piano è stata prevista tanto la copertura di postazioni allo stato vacanti in settori strategici dell'Azienda quanto la copertura di postazioni che si renderanno scoperte nel triennio a seguito del turn-over del personale.

Relativamente al personale viaggiante (conducenti di autobus), si rappresenta che, oltre alla sostituzione degli autisti che saranno collocati in quiescenza nel corso degli anni per raggiunti limiti di età, per le motivazioni di cui si dirà meglio in seguito, è stata prevista anche l'assunzione di un congruo numero di unità necessarie per assicurare la completa erogazione del servizio di trasporto pubblico ed assolvere anche agli obblighi previsti nei contratti in essere con il Comune di Taranto e con il Co.Tr.A.P. per la prescritta produzione chilometrica.

Come noto, infatti, nel corrente mese di ottobre è stato già avviato con le OO.SS. il confronto per definire il processo di riqualificazione del personale inidoneo in via definitiva alle mansioni del profilo originariamente rivestito (la cui platea è costituita prevalentemente da Operatori di esercizio, che svolgono mansioni rientranti tra quelle definite usuranti dalle vigenti normative).

La riqualificazione del personale dovrebbe essere preceduta dalla sottoscrizione del contratto di espansione, finalizzato a consentire, su base volontaria, il pensionamento anticipato di quei lavoratori che sono in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi richiesti dal legislatore per tale flessibilità pensionistica. Al fine di incentivare l'esodo, l'Azienda ha previsto anche il riconoscimento di un bonus crescente con il numero di anni mancanti rispetto al pensionamento di vecchia (ad oggi 67 anni). E' stato stimato che, in caso di sottoscrizione del previsto accordo sindacale, 10 unità potrebbero potenzialmente aderire al contratto di espansione. Ciò consentirebbe all'azienda di ricollocare successivamente i dipendenti inidonei non esodati, fermo restando il limite delle 48 postazioni organiche loro riservate in pianta organica.

Il percorso sopra descritto è stato già illustrato alle OO.SS. nella riunione del 6 ottobre 2022, a cui ha fatto seguito la successiva informativa inviata con nota del 7 ottobre scorso, prot. n. 17.082, e già



condiviso anche dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 99 adottata nella seduta del 31 ottobre scorso. La definizione del processo di riqualificazione, accompagnato dal preliminare piano di esodo, potrebbe concludersi in tempi brevi e, pertanto, si renderà vacante un congruo numero di postazioni organiche attualmente occupate da Operatori di esercizio inidonei in via definitiva allo svolgimento della mansione specifica di guida in linea.

Alla luce di quanto sopra, in aggiunta alle assunzioni previste nel triennio di riferimento a seguito del turn-over per pensionamento ordinario, nel 2023 si potrà procedere alle assunzioni a tempo indeterminato di Operatori di esercizio a completa saturazione del contingente numerico previsto nel profilo, entro il limite massimo del contingente organico complessivo (pari a 547 unità) e nel rispetto della capacità assunzionale prevista nel Piano.

Le assunzioni degli Operatori di esercizio saranno effettuate attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito, redatta a conclusione della selezione pubblica indetta nel 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, assunta nella seduta del 7 giugno 2021, avente validità triennale fino a giugno 2024.

Una novità del Piano del fabbisogno del triennio 2022-2024 è costituita dalla previsione di assunzione, a tempo indeterminato, già dal prossimo anno, nell'ambito del settore idrovie, di un secondo Comandante di Coperta, parametro retributivo 217. Infatti, in una fase iniziale si era deciso di dare attuazione al reclutamento a tempo indeterminato di un unico equipaggio (composto dal Comandante, dal Direttore di macchina e da due marinai), procedendo invece, con l'intensificarsi del servizio durante il periodo estivo, all'assunzione dei componenti del secondo equipaggio soltanto con contratti a termine di carattere stagionale.

Sono notorie, tuttavia, le difficoltà incontrate annualmente per il reperimento del Comandante di coperta e del Direttore di macchina, essendo queste due figure dotate di professionalità specifica e difficilmente reperibili nel periodo estivo, quando si concentra maggiore domanda di equipaggi per l'intensificazione dei collegamenti turistici con le isole. A tal riguardo, con deliberazione n. 34, assunta lo scorso 13 maggio 2022, l'allora Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'indizione di una selezione pubblica, per titoli e per esami, per la formazione di una graduatoria da cui attingere per l'assunzione di un Comandante di Coperta con contratto a tempo indeterminato di tipo full time (part-time verticale di tipo ciclico) con prestazione lavorativa limitata al periodo dell'anno compreso da marzo ad ottobre, riservando l'approvazione del relativo bando successivamente alla modifica del Piano assunzionale per la verifica della copertura economica dei maggiori costi previsti. La decisione sulla stabilizzazione del secondo Comandante di coperta è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione anche in considerazione del fatto che, dopo la fase di sperimentazione dei primi anni, il servizio idrovie si è notevolmente implementato, con maggiori ricavi per la So-



cietà, specialmente nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno in cui, grazie anche alle condizioni climatiche favorevoli ed alle campagne pubblicitarie avviata dalla Società, in aggiunta al servizio estivo di collegamento balneare con l'Isola di San Pietro sono state intensificate sia le escursioni turistiche per il Tour dei due mari che le escursioni con prenotazione esclusiva della motonave. Inoltre, nel periodo autunnale e primaverile sono aumentate anche le richieste degli Istituti scolastici per l'organizzazione di mini-crociere riservate agli studenti ed il calendario degli approdi crocieristici nel porto di Taranto prevede una programmazione di approdi turistici nella nostra città proprio nel periodo compreso da marzo ad ottobre, con possibilità di richiesta, per le giornate di sbarco dei passeggeri, di fruire in via esclusiva delle motonavi aziendali per escursioni con i croceristi.

Si riportano, in sintesi, le selezioni che si prevede di indire entro il 31 dicembre 2022, con successive assunzioni a tempo indeterminato stimate nel corso del 2023, secondo la programmazione contenuta nella tabella riportata nei paragrafi successivi:

- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Informatica, statistica e innovazione;
- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Contabilità e bilancio;
- n.1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione del Trattamento giuridico del personale;
- n.1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Marketing;
- n.1 postazione di Coordinatore di Ufficio, parametro 205, in seno all'Area Gestione infrastrutture ed Impianti - Unità Manutenzione infrastrutture;
- n. 1 postazione di Capo Unità Tecnica, parametro 205, in seno all'Area Manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina manutenzione parco rotabile;
- n. 1 postazione di Comandante di coperta, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- n. 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno all'Area Risorse Umane (nel precedente Piano per tale figura era stata prevista l'assunzione di tale unità attingendo, a scorrimento, dalla graduatoria pubblica, in corso di validità, della selezione indetta per analogo profilo nel 2019. Tuttavia, la seconda candidata ha formalmente rinunciato all'assunzione e, non essendovi altri candidati idonei, occorre procedere al reclutamento della figura tramite l'indizione di una nuova selezione pubblica);
- n. 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno alla Ripartizione Appalti ed Acquisti;



- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno al Magazzino aziendale;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Appalti ed acquisti.

Con riferimento al settore manutentivo del parco autobus si osserva che, in esecuzione di un provvedimento giudiziario, nel mese di dicembre 2022 si darà corso all'assunzione di n. 1 unità, con contratto di apprendistato professionalizzante della durata di trentasei mesi per l'acquisizione del profilo professionale di Operatore qualificato, parametro retributivo 140. Ai fini della verifica della copertura economica, anche le previsioni di spesa per l'assunzione di tale unità sono state computate utilmente nelle capacità assunzionali del presente Piano.

Nelle tabelle contenute nei paragrafi a seguire, sono riportate, in relazione alle esigenze aziendali, le ulteriori posizioni organiche da coprire nel corso delle annualità 2023 e 2024, e più precisamente:

- n. 1 postazione di Coordinatore di esercizio, parametro 210, nell'ambito dell'Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL;
- n. 1 postazione di Operatore Tecnico, parametro 170, che dovrà coordinare il personale della Squadra manutenzione infrastrutture ed impianti;
- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro retributivo 230, in seno alla Ripartizione Controllo di Gestione;
- n. 1 postazione di Capo Operatori, parametro retributivo 188, in seno all'Unità Officina manutenzione parco autobus. Infatti, a fronte della 4 postazioni di Capo Operatori messe a concorso nella selezione interna riservata al personale e svoltasi nel 2022, vi sono stati soltanto tre vincitori. La copertura della quarta postazione, quindi, si rende necessaria per il coordinamento delle squadre, formate dagli addetti inquadrati in uno dei profili previsti dall'Area professionale 3 dell'Area Operativa Manutenzione impianti ed officine del CCNL 27/11/2000 (ossia Operatore qualificato, Operatore tecnico e Operatore certificatore), al cui vertice è posta proprio la figura del Capo Operatore;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato, parametro retributivo 140, in seno alla Ripartizione Informatica e Statistica.

Per completezza di analisi, si riporta l'andamento della forza media fino al 31 dicembre 2021, da cui risulta evidente che, nel corso degli anni, fino al 2019, vi è stata una flessione costante del numero complessivo dei dipendenti in servizio in tutti i settori aziendale, tranne che in quello marittimo. Negli ultimi anni, invece, vi è stata una leggera inversione di tendenza, con un incremento del-



le assunzioni anche nel settore del TPL, anche grazie alle modifiche intervenute in materia di calcolo della capacità assunzionale ed alla conseguente possibilità di procedere ad assunzioni.

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2009-2021 (ESCLUSI DIRIGENTI)														
SETTORI DI ATTIVITÀ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variazione 2009-2021
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	372,28	382,41	443,26	-18,32%
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	58,30	-23,57%
TRASPORTO MARITTIMO	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	3,67	3,90	6,34	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	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	436,24	444,98	507,90	-9,44%

Si riporta di seguito, altresì, la 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 2021.

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	0	2
01/01/2022	2	0	2

A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dell'allora Direttore Generale, nel giugno del 2020 le funzioni di Direttore Generale sono state affidate al Direttore Amministrativo e dal successivo mese di luglio 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.



IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel corso del 2020 e 2021 è aumentato il ricorso alle assunzioni a tempo determinato per fronteggiare le carenze di personale, in particolare di personale di guida in linea.

Attingendo a scorrimento dalla graduatoria aperta approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 17/2020, e confermata con deliberazione n. 36/2020, relativa alla selezione pubblica, per soli titoli, indetta nel 2019 per il reclutamento a termine di conducenti di autobus, nel corso del 2020 e del 2021 sono stati stipulati n. 107 contratti di lavoro a tempo determinato per il profilo di Operatore di esercizio. La contrattualizzazione di tali unità si è resa necessaria per assicurare la regolarità del servizio, anche in considerazione delle limitazioni all'epoca previste nel settore del trasporto pubblico a causa della emergenza COVID -19 (quali, ad esempio, il coefficiente di riempimento a bordo dei mezzi pubblici e l'obbligatorietà del possesso del "Certificato Verde Covid-19" da parte dei lavoratori per rendere la relativa prestazione).

Le assunzioni a tempo determinato di Operatori di esercizio (i cui ultimi contratti hanno cessato di produrre i loro effetti il 31 gennaio 2022) sono state effettuate nelle more della definizione delle procedure finalizzate alle assunzioni di autisti in pianta stabile, attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito della selezione pubblica approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, adottata il 7 giugno 2021, ed avente validità triennale.

Per gli anni 2023 e 2024 non sono state previste assunzioni a termine di personale di guida, in quanto la Società si pone l'obiettivo di stabilizzare in maniera definitiva il personale di guida necessario per la programmazione del servizio, attingendo dalla relativa graduatoria in corso di validità fino a giugno 2024.

Con riferimento al settore idrovie, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 2 dell'A.N. del 2015 sono state previste, invece, assunzioni aventi carattere stagionale.

Ai fini della copertura economica, per il 2022, in aggiunta ai costi sostenuti per i contratti stagionali in scadenza al 31 ottobre 2022, è stata prevista l'assunzione di un secondo equipaggio (composto dal Comandante e da due Marinai), con contratti di carattere causale, per la durata di 30 giorni, per esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività (impiego delle due motonavi per la realizzazione del film "Comandante"; svolgimento di attività collaterali connesse alla "Fiera del Mare", con impiego delle motonavi, su richiesta dell'Amministrazione comunale, per attività di diffusione e pubblicizzazione dei prodotti tipici locali in campo enogastronomico; coinvolgimento delle due motonavi aziendali, sempre su richiesta del Socio unico, in eventi socio-culturali e religiosi che culmineranno, durante il periodo natalizio, con la processione per mare del simulacro di "Gesù Bambino").

Sempre nell'ambito del servizio idrovie, per le annualità 2023 e 2024 sono state previste le assunzioni



a termine, sempre di carattere stagionale, di un secondo direttore di macchina e di tre marinai.

Infatti, nella denegata ipotesi in cui non dovesse concludersi, con esito positivo, il processo di riqualificazione del dipendente impiegato in via provvisoria in mansioni di Motorista Navale (con l'acquisizione della qualifica superiore di Meccanico Navale di seconda classe), e non dovesse essere più operativa la normativa in deroga che finora ha consentito il suo imbarco con un titolo inferiore, per poter armare il secondo equipaggio nelle prossime stagioni estive occorrerà procedere all'assunzione a termine di un secondo Direttore di macchina. L'assunzione potrà essere effettuata attingendo dalla graduatoria relativa alla selezione pubblica, per soli titoli, indetta per detto profilo professionale e conclusasi a maggio 2021. A tal riguardo, nel prossimo Piano del fabbisogno si potrà valutare di prevedere, anche per il Direttore di macchina, l'analogo percorso di stabilizzazione in organico già adottato per il Comandante di coperta. Nell'ipotesi in cui, invece, dovesse concludersi con esito positivo il processo di riqualificazione del dipendente, non solo vi sarà un minor costo rispetto a quello previsto nel presente Piano ma sarà risolto il problema della copertura stabile del secondo Direttore di macchina grazie a professionalità interne.

Infine, per il reclutamento dei Marinai (di cui 2 obbligatori per la costituzione dell'equipaggio, secondo le tabelle di armamento delle motonavi, ed il terzo richiesti per la rotazione dei turni di servizio), anche per il biennio 2023 e 2024 dette unità lavorative potranno essere assunte, con contratti a termine di carattere stagionale, attingendo, per il 2023, dalla graduatoria approvata il 12 giugno 2020, avente validità triennale, relativa alla selezione pubblica, per soli titoli, bandita per lo stesso profilo professionale. Per il reperimento di dette figure professionali per la stagione 2024, invece, dovrà essere indetta una nuova selezione pubblica per soli titoli.

Nel presente Piano sono previste, altresì, assunzioni a termine, anche nelle forme della somministrazione di lavoro, ritenute necessarie per assicurare la funzionalità di alcuni uffici e servizi aziendali, nelle more della copertura, in via definitiva, di postazioni organiche allo stato vacanti.

Infine, sin dal 2023 è stata prevista anche la copertura della posizione apicale di Direttore Generale, figura prevista dall'art. 28 dello Statuto Sociale, a seguito di espletamento di pubblica selezione.

LE CATEGORIE PROTETTE

Alla luce dell'ultimo prospetto informativo della forza al 31/12/2021, inviato all'Ufficio di Collocamento Mirato di Taranto, ad oggi non vi sono scoperture relative alla categoria dei disabili (art. 3 della legge n. 68/1999).

Infatti, nel corso del 2021 sono state definite con esito positivo le pratiche avviate dall'Azienda per la computabilità, nella quota di riserva di cui al richiamato articolo 3, di n. 3 dipendenti in forza aventi, secondo le previsioni legislative, una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al



60%.

Invece, relativamente alle categorie protette di cui all'art. 18 della legge n. 68 si osserva che, per ottemperare agli obblighi di legge, già nel Piano del fabbisogno 2020-2022 era stata prevista una selezione pubblica riservata agli appartenenti a dette categorie per l'assunzione 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.

Detta selezione, bandita nel dicembre del 2020, ha trovato una battuta di arresto a causa delle limitazioni dovute alla pandemia da COVID-19 e di recente, con deliberazione assunta il 4 ottobre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la conclusione delle operazioni concorsuali entro il prossimo mese di dicembre, in applicazione dell'art. 8 del vigente Regolamento del reclutamento del personale.

Con l'invio del prospetto informativo del personale al 31 dicembre 2020, si è determinata, tuttavia, una ulteriore scopertura rispetto all'obbligo di cui al citato art. 18 e, nella redazione del Piano del fabbisogno 2021-2023, per la copertura di tale unità era stata già prevista l'assunzione a tempo indeterminato di un'altra risorsa con l'attribuzione del Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Gestione Sinistri e Risk management, facente capo all'Area Affari Generali. Secondo la programmazione del precedente Piano, infatti, trattandosi di profilo analogo a quello della selezione riservata indetta nel 2020 e, peraltro, trattandosi di unità da destinare in seno alla stessa Area funzionale, si era già previsto di procedere alla relativa copertura attingendo a scorrimento dalla medesima graduatoria.

Allo stato la Commissione esaminatrice ha fissato il calendario delle prove d'esame e l'iter selettivo si concluderà nel prossimo mese di dicembre. Qualora nella graduatoria finale di merito dovessero collocarsi più candidati idonei, oltre al vincitore/vincitrice, si attingerà a scorrimento dalla stessa anche per far fronte alla seconda scopertura. In caso contrario, per adempiere agli obblighi di legge sarà bandita una nuova selezione pubblica riservata alle categorie protette.



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

Relativamente alla verifica del 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 riferite agli esercizi 2020 e 2021, comprensive dei costi per lavoro somministrato, 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 2020	Anno 2021
€ 18.688.161,29	€ 19.020.325,94

Come illustrato in precedenza, in applicazione dell'art. 5 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 i limiti massimi di costo del personale per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 sono determinati, rispettivamente, in € **21.375.027,62**, € **21.562.527,86** ed € **21.750.028,11**. Alla luce dei nuovi dettami normativi, tali limiti sono ammessi pur superando, in deroga, la media di costo del personale registrato nel triennio 2011-2013. Ad ogni buon conto, come rappresentato nella tabella riportata in seguito nel paragrafo relativo alla compatibilità tra il programma delle assunzioni e la copertura economica, anche per il triennio 2022-2024, benché non richiesto, viene rispettato il limite di spesa riferito al triennio 2011-2013.

20

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel presente Piano è predisposta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse funzioni aziendali e i contenuti del presente documento, quindi, sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti relativi alla programmazione triennale del fabbisogno, salvo tener conto di 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 2022-2024 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, con proiezione dell'economia prevista sui bilanci degli altri anni del triennio di riferimento.



PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2022									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024
1	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	29.582,02 €	€9.238,46	€ 25.880,32	€ 38.820,48	€ 38.820,48
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	34.646,41 €	€10.820,07	€ 22.733,24	€ 45.466,48	€ 45.466,48
1	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	30.498,90 €	€9.524,81	€ 30.017,78	€ 40.023,71	€ 40.023,71
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	35.086,38 €	€10.957,48	€ 26.858,92	€ 46.043,86	€ 46.043,86
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	32.206,60 €	€10.058,12	€ 24.654,42	€ 42.264,72	€ 42.264,72
1	116	Operatore generico	Sosta tariffaria	4	13.186,40 €	€4.102,50	€ 5.746,30	€ 17.238,90	€ 17.238,90
40	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus TD N.40	11	22.907,12 €	€7.163,89	€ 110.223,16	€ 1202.440,54	€ 1202.440,54
46	TOTALI						€ 1.238.128,14	€ 1.432.298,69	€ 1.432.298,69

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2023									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	35.932,06 €	€1122,158	€ -	€ 47.153,64	€ 47.153,64
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	3	36.762,77 €	€11481,01	€ -	€ 12.060,95	€ 48.243,78
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	31206,26 €	€9.745,71	€ -	€ 30.713,98	€ 40.951,97
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	38.325,59 €	€11969,08	€ -	€ 25.117,34	€ 50.294,67
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	32.954,85 €	€10.291,80	€ -	€ 3.603,89	€ 43.246,65
1	129	Collaboratore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	27.107,77 €	€8.465,76	€ -	€ 35.573,53	€ 35.573,53
1	130	Operatore di manutenzione	Magazzino ricambi	7	30.103,53 €	€9.401,33	€ -	€ 23.044,50	€ 39.504,86
7	TOTALI				€ 232.392,83	€ 72.576,28	€ -	€ 177.297,83	€ 304.969,11

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2024									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	39.395,12 €	€2.303,10	€ -	€ -	€ 51698,22
1	183	Addetto all'esercizio	Esercizio TPL autobus	4	39.309,06 €	€2.276,22	€ -	€ -	€ 17.95,09
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	26.272,61 €	€8.204,94	€ -	€ -	€ 31604,42
1	250	Responsabile Unità amministrativa complessa	Amministrazione TPL autobus	4	68.577,23 €	€8.714,73	€ -	€ -	€ 29.097,32
4	TOTALI					€ 173.554,02	€ 51.498,98	€ -	€ 129.595,05



LE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato previste per il triennio 2022-2024.

ANNO 2022 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2022 sono riportate in tabella tutte le assunzioni a tempo indeterminato già effettuate fino all'adozione del Piano e quelle successive previste entro la fine dell'anno:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Specialista amministrativo	193	Graduatoria approvata dal CdA con deliberazione n.82, assunta il 27/09/2022, a seguito definizione di pubblica selezione (per titoli e per esami)	Area Contabilità e bilancio Bilancio	2	€ 6.538,90	€ 39.233,38	€ 39.233,38
38	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	11	€ 113.752,64	€ 125.002,88	€ 125.002,88
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 2135,84	€ 31973,76	€ 31973,76
2	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ 31973,76	€ 63.947,52	€ 63.947,52
6	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ 47.960,64	€ 91842,56	€ 91842,56
3	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	2	€ 5.986,88	€ 95.921,28	€ 95.921,28
1	Operatore qualificato	140	Assunzione a seguito di provvedimento giudiziario	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	1	€ 2.664,48	€ 31973,76	€ 31973,76
52	TOTALI					€ 1.240.193,14	€ 1.669.895,14	€ 1.669.895,14



ANNO 2023 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2023 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 2023								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, statistica e innovazione	9	€ -	€ 38.830,23	€ 51773,64
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Contabilità e bilancio	10	€ -	€ 43.144,70	€ 51773,64
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento giuridico del personale	9	€ -	€ 38.830,23	€ 51773,64
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Marketing	9	€ -	€ 38.830,23	€ 51773,64
1	Coordinatore di Esercizio	210	Selezione pubblica	Area Pianificazione e Programmazione Servizi TPL	4	€ -	€ 53.918,58	€ 45.955,75
1	Coordinatore Ufficio	205	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	9	€ -	€ 35.705,72	€ 47.607,63
1	Capo Unità tecnica	205	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	9	€ -	€ 35.705,72	€ 47.607,63
1	Comandante di coperta	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ -	€ 28.704,67	€ 43.057,00
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale	10	€ -	€ 32.694,48	€ 39.233,38
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	9	€ -	€ 29.425,04	€ 39.233,38
1	Operatore Tecnico	170	Selezione pubblica	Area Gestione infrastrutture ed impianti Unità Manutenzione infrastrutture	6	€ -	€ 19.035,34	€ 38.070,68
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	7	€ -	€ 18.651,36	€ 31973,76
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	6	€ -	€ 15.986,88	€ 31973,76
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ufficio magazzino	9	€ -	€ 23.980,32	€ 31973,76
5	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ -	€ 159.866,80	€ 159.866,80
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ -	€ 7.993,44	€ 31973,76
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	9	€ -	€ 23.980,32	€ 31973,76
3	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ -	€ 47.980,64	€ 95.921,28
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	1	€ -	€ 2.684,48	€ 31973,76
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	11	€ -	€ 29.309,28	€ 31973,76
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, redatta a seguito precedente selezione riservata ad analoga categoria	Ufficio Sinistri	11	€ -	€ 29.309,28	€ 31973,76
27	TOTALI					€ -	€ 715.929,74	€ 1.019.440,17



ANNO 2024 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2024 sono previste le seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Controllo di gestione	6	€ -	€ -	€ 25.886,82
1	Capo Operatori	188	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	6	€ -	€ -	€ 19.616,69
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	12	€ -	€ -	€ 31973,76
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ -	€ -	€ 31973,76
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	11	€ -	€ -	€ 29.309,28
5	TOTALI					€ -	€ -	€ 138.760,31

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA annualità 2022

Nel presente paragrafo sono stimati, invece, i costi previsti per le progressioni di carriera del personale dipendente, in considerazione delle selezioni che da indire entro il 31 dicembre 2022, in applicazione dello specifico Regolamento interno e della relativa norma transitoria.

In particolare, nella tabella relativa al 2022 sono riportati i costi relative alle selezioni interne già concluse, mentre nel 2023 i costi relativi alle selezioni che dovranno essere bandite entro il 2022 e che, in considerazione del periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni concorsuali, si prevede possano concludersi nei primi mesi del 2023:



PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2022									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Contabilità e bilancio	6	€ 7.446,83	€ 3.723,42	€ 7.446,83	€ 7.446,83
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture, impianti, parco rotabile	6	€ 7.446,83	€ 3.723,42	€ 7.446,83	€ 7.446,83
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti	6	€ 4.166,01	€ 2.083,01	€ 4.166,01	€ 4.166,01
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale	6	€ 4.166,01	€ 2.083,01	€ 4.166,01	€ 4.166,01
3	Capo Operatori	188	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	6	€ 3.488,10	€ 1.744,05	€ 3.488,10	€ 3.488,10
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	6	€ 24.387,68	€ 12.193,84	€ 24.387,68	€ 24.387,68
11	TOTALI						€ 25.550,75	€ 51.101,46	€ 51.101,46

25

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2023									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione infrastrutture ed impianti	10	€ 7.446,83	€ -	€ 6.205,69	€ 7.446,83
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL	10	€ 7.446,83	€ -	€ 6.205,69	€ 7.446,83
9	Specialista Amministrativo	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Settori Aziendali vari	10	€ 3.566,25	€ -	€ 2.971,87	€ 3.566,25
2	Addetti alla Mobilità	170	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Sosta	10	€ 11.933,56	€ -	€ 9.944,63	€ 11.933,56
2	Capo Operatori	188	Attingendo dalla graduatoria di Addetti all'esercizio, previa condivisione con le COSS	Area Gestione infrastrutture, impianti, parco rotabile	10	€ 819,56	€ -	€ 682,97	€ 819,56
15	TOTALI						€ -	€ 26.010,85	€ 31.213,03

De optare
di esercizio
con 3 anni
(Bando)



LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo determinato, anche nella forma della somministrazione, previste per il triennio 2022-2024 ed i relativi costi:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2022								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2022
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 43.057,00	*	*
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	*	*
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	2	€ 43.057,00	€ 43.057,00	€ 7.176,17
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	2	€ 34.025,97	€ 68.051,94	€ 1134199
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	9	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 29.425,04
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	4	€ 39.233,38	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	2	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 6.538,90
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	11	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 35.963,93
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ufficio magazzino	6	€ 31973,76	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Magazzino ricambi	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Marketing	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	12	€ 31973,76	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	12	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 31973,76
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
18	TOTALE							€ 149.064,59



PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2023								
N°	Profilo professionale	Parametro	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	Direttore di macchina	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 43.057,00	€ 43.057,00	€ 28.704,67
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	*	*
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	€ 68.051,94	€ 22.683,98
1	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 34.025,97	€ 34.025,97	€ 22.683,98
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	2	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 6.538,90
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 19.616,69
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	5	€ 31.973,76	€ 31.973,76	€ 13.322,40
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	10	€ 31.973,76	€ 31.973,76	€ 26.644,80
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Magazzino ricambi	6	€ 31.973,76	€ 31.973,76	€ 15.986,88
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area gestione infrastrutture impianti	6	€ 31.973,76	€ 31.973,76	€ 15.986,88
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	2	€ 31.973,76	€ 31.973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Marketing	6	€ 31.973,76	€ 31.973,76	€ 15.986,88
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 31.973,76	€ 31.973,76	€ 15.986,88
16								€ 363.009,90

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2024								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2024
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.538,00	€ 153.538,00	€ 153.538,00
1	Direttore di macchina	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 43.057,00	€ 43.057,00	€ 28.704,67
2	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	*	*
2	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	€ 68.051,94	€ 22.683,98
1	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 34.025,97	€ 34.025,97	€ 22.683,98
7								€ 227.610,63

(*) 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 2021" 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, per il triennio 2022-2024:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024	2022	2023	2024	TOTALE
Spese di personale esercizio 2021	€ 19.020.325,94	€ 19.020.325,94	€ 19.020.325,94	€ 57.060.977,82
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 1.240.193,14	€ 2.385.824,88	€ 2.828.095,62	€ 6.454.113,64
Previsione assunzioni a tempo determinato e collaborazioni	€ 149.064,59	€ 363.009,90	€ 227.610,63	€ 739.685,12
Previsione spese per progressioni di carriera personale interno	€ 25.550,75	€ 77.112,31	€ 82.314,49	€ 184.977,55
Previsione economie per cessazioni rapporti di lavoro	-€ 1.238.128,14	-€ 1.609.596,52	-€ 1.866.862,85	-€ 4.714.587,52
Spesa per personale complessiva	€ 19.197.006,28	€ 20.236.676,51	€ 20.291.483,83	€ 59.725.166,61
Limite massimo budget assunzionale	€ 21.375.027,62	€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 64.687.583,59
Differenza capacità assunzionale	€ 2.178.021,34	€ 1.325.851,35	€ 1.458.544,28	€ 4.962.416,98

In particolare, la tabella che precede pone in evidenza come, rispetto al limite massimo complessivo di spesa stabilito per il triennio 2022-2024 (pari ad **€ 64.687.583,59**), sia previsto che le politiche del personale nel triennio di riferimento determineranno una spesa complessiva di **€ 59.725.166,61**, un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali di **€ 4.962.416,98**.

Al fine di determinare il costo complessivo, per la verifica della compatibilità economica, anche per il 2022 è stata applicata, pur se nei limiti fruibili consentiti, la riduzione degli oneri sociali dovuti grazie al regime della decontribuzione SUD, introdotto dal Governo con la legge di bilancio 2020. Detta riduzione contributiva, prevista in percentuali diverse fino al 31 dicembre 2029 (il 30% fino al 31 dicembre 2025, il 20% per le annualità 2025 e 2026, ed il 10% per gli anni 2028 e 2029), è subordinata tuttavia alla espressa autorizzazione della Commissione Europea, che è intervenuta, da ultimo, con la proroga che ha consentito la prosecuzione dell'esonero fino al 31 dicembre 2022, entro il limite massimo di 2,3 milioni di euro.

Pertanto, nella programmazione delle assunzioni, e della proiezione dei costi, per gli anni 2023 e 2024 non è stato possibile prevedere la decontribuzione SUD in quanto è necessario attendere i provvedimenti autorizzativi della Commissione Europea. Ciò è stato anche espressamente confermato dall'INPS che, con propria circolare n. 90 del 27 luglio 2022, ha previsto che, per quanto concerne l'esonero contributivo riferito ai periodi successivi al 31 dicembre 2022, occorre attendere le istruzioni che saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione da parte della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.



CONCLUSIONE

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

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 quindi inserita la pronuncia della Sezione regionale di controllo della Liguria della Corte dei Conti n. 80/PAR dell'8 settembre 2017, 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'adequata motivazione.

Nel Piano triennale del fabbisogno, quale strumento programmatico di carattere ordinario non possono essere previste situazioni di carattere eccezionale ed imprevedibili, come, ad esempio, quella affrontata negli ultimi 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 procedere nei termini del vigente Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 37 del 26/05/2020.

Taranto, lì _____ novembre 2022

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2 del 21/11/2022Deliberazione n. / del 17/11/ 2022

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022-2024.

All.1) Piano del fabbisogno triennio 2022-2024.

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 2022-2024 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;

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 2022-2024, ivi comprese quelle per le forme flessibili;

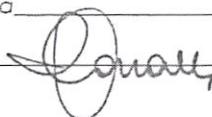
Si propone, pertanto, di approvare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale riferito al triennio 2022-2024 che elenca sia le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, anche nella forma della somministrazione, che le progressioni interne di carriera.

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 2022-2024 (**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 in attuazione del vigente Regolamento per le progressioni di carriera;
- 2) di incaricare la Direzione Generale di effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- 3) di trasmettere il presente Piano all'Amministrazione Comunale.



PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024



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.

In particolare, 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 del 18/06/2019, e successivamente modificato con deliberazione n. 122 del 28 ottobre 2021, 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).*

2

Ad avvenuto confronto con le OO.SS., con deliberazione n. 68 del 18 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la nuova Pianta organica che, a seguito di intervenute esigenze organizzative, è stata successivamente modificata a stralcio, in un'ottica di innovazione e riorganizzazione dei servizi, al fine di realizzare un sistema certificato dei processi, favorire lo sviluppo delle competenze ed ottimizzare l'organizzazione interna del lavoro (vedasi i provvedimenti n. 121 del 28/10/2021, n. 11 del 14/03/2022 e n. 45 del 28/06/2022). Tutte le modifiche organizzative intervenute, e le variazioni a stralcio, sono state adeguatamente rese note alle OO.SS. tramite informative scritte.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, cd. "**Decreto Reclutamento**", ha istituito per le pubbliche amministrazioni il Piano integrato di attività e organizzazione (**PIAO**), quale documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione). Rientrano nel novero dei soggetti obbligati alla redazione del PIAO le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.



Di recente nella Gazzetta Ufficiale del 7 settembre scorso è stato pubblicato il Decreto del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022, con cui è stato approvato il Regolamento che ha definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO. Per il corrente anno il termine per la presentazione del PIAO per gli enti locali è slittato a dicembre 2022, mentre a regime dovrà essere approvato il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente ed inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato.

In sintesi, con il PIAO il legislatore ha inteso sopprimere, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano, la pletera degli strumenti di programmazione a favore di un disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente, onde garantire alle PP.AA. obiettivi di efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

In particolare, nella sezione di programmazione 3.3 del PIAO è contenuto il Piano triennale del fabbisogno, già previsto per le Pubbliche amministrazioni dall'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, contenente l'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno di personale per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

La necessità di adozione del Piano era stata ribadita anche 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 pubbli-

3

che 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.

Il Piano triennale del fabbisogno, inserito in seno al PIAO, mantiene sempre la sua natura di strumento strategico per individuare le esigenze di personale, in relazione alle funzioni e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, e deve essere redatto nel pieno rispetto dei principi legislativi già fissati e secondo le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Come è ben noto, 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.

Si richiama, al riguardo, la sentenza n. 80 del 20 luglio 2017, con cui 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 pre-suppone, 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 in materia di reclutamento del personale dipendente ha più volte assimilato le società "in house" alle amministrazioni pubbliche, come già avvenuto per gli anni scorsi, si ritiene opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT per il triennio 2022-2024, mutuando, sostanzialmente, i principi previsti al riguardo per l'Ente proprietario. Tanto al fine di adottare una programmazione efficace e razionale delle spese, per la gestione del personale dipendente, compatibilmente con il budget assunzionale previsto secondo le vigenti disposizioni.

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Sostenibilità finanziaria della spesa di personale ex art. 33, comma 2 del Decreto-Legge n. 34/2019

Analogamente ai criteri seguiti per l'elaborazione del Piano del fabbisogno relativo al triennio 2021-2023, anche per la redazione del Piano relativo al nuovo triennio 2022-2024 si terrà conto dei 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.

Infatti, 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, infatti, una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul mero turn-over, ritenuto dapprima l'unico strumento utile per determinare la capacità assunzionale degli enti, e l'introduzione di un sistema basato, invece, sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33 ha ridisegnato le regole in materia di limiti assunzionali, demandando ad un decreto ministeriale (emanato il 17 marzo 2020) la disciplina di dettaglio. Detto decreto, 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 possono 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 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 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 disciplina entrata in vigore nel 2020 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 la 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.

Ai sensi dell'art. 2 del richiamato decreto, le componenti da considerare per la determinazione del limite di 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.

L'art. 7 del suddetto decreto prevede, altresì, che per i comuni virtuosi che si collocano nei limiti del



valore soglia "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".

Considerato 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.

Quindi, come già avvenuto per il Piano del fabbisogno del triennio 2021-2023, anche per il presente Piano riferito al triennio 2022-2024 la verifica dell'eventuale superamento del valore soglia di cui all'art. 4 del citato decreto del 17 marzo 2020 è stata 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 2019-2020-2021), 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 2021 (da CONTO ECONOMICO)					€ 29.369.240,83
ENTRATE CORRENTI	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	TOTALE	MEDIA
TITOLO I	€ 104.582.600,23	€ 84.418.458,86	€ 93.003.930,61	€ 282.004.989,70	€ 94.001.663,23
TITOLO II	€ 31.975.126,81	€ 45.553.584,05	€ 46.986.570,86	€ 124.515.281,72	€ 41.505.093,91
TITOLO III	€ 10.543.384,71	€ 7.789.789,00	€ 8.970.566,03	€ 27.303.739,74	€ 9.101.246,58
TOTALE	€ 147.101.111,75	€ 137.761.831,91	€ 148.961.067,50	€ 433.824.011,16	€ 144.608.003,72
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE ANNO 2021 / ENTRATE CORRENTI MEDIA ANNI 2019/2021					20,31%

6

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

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

Pertanto, applicando alla Società, in via analogica, il criterio previsto dal decreto ministeriale del 7 marzo 2020, 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

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 sopra citato che, si ribadisce, subordina le facoltà assunzionali degli enti locali al costo complessivamente sostenuto per il personale dipendente (e per le collaborazioni parasubordinate e somministrazioni di lavoro) e 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 a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile. Di fatto, quindi, si ritiene 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'Accordo Nazionale del 28/11/2015 che, nella parte 2, dagli articoli 19 e seguenti disciplina le varie forme di contratto flessibile e nel successivo articolo 26 le percentuali di utilizzo in relazione alla forza lavoro a tempo indeterminato. Tanto al fine di migliorare, complessivamente, la disciplina del mercato del lavoro, integrandola con le novità contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2015 e consentire, nel settore, il ricorso a forme di flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro.

Relativamente alle assunzioni temporanee di personale da programmare per il triennio 2022-2024, facendo ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, ovvero ad altre forme di flessibilità contrattuali previste, le stesse potranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e sostanzialmente potranno 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.

Pertanto, 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

Al termine del confronto con le Organizzazioni sindacali, con deliberazione n. 68, adottata nella seduta del 18/06/2019, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la nuova Pianta organica, la cui maggiore novità è rappresentata dal diverso criterio di individuazione dei profili di inquadramento dei lavoratori appartenenti alle Aree professionali 3^a e 4^a del CCNL 27/11/2000. Nell'ambito di tali aree professionali, infatti, la nuova formulazione organica riporta non più i contingenti numerici massimi per ciascun profilo professionale, ma il numero massimo di unità previste in ciascuna area operativa della medesima area professionale.

Pur mantenendo, in linea di massima, lo stesso assetto organizzativo di quella approvata nel 2019, la nuova pianta organica è stata successivamente rivisitata con una serie di adattamenti ed adeguamenti ritenuti più funzionali alle nuove esigenze aziendali e finalizzati ad assicurare un miglior funzionamento dei servizi ed una ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane disponibili.

In tale ottica, con deliberazione n. 121 del 28/10/2021 il Consiglio di Amministrazione ha apportato alcune modifiche a stralcio e, sempre nell'ambito del processo di rivisitazione, sono state assunte la deliberazione n. 11, adottata il 14 marzo 2022, e la successiva n. 45, assunta il 28 giugno 2022.

Ad oggi l'organico aziendale prevede complessivamente un contingente numerico di 547 unità, di cui 35 unità nell'ambito della Direzione amministrativa e 511 unità in quella Tecnica, in aggiunta alla figura del Direttore Generale posto al vertice dell'organigramma aziendale.

Alla luce dei provvedimenti assunti dall'Organo amministrativo, l'organizzazione della Società prevede, oltre alla Direzione Generale, due Direzioni (quella Amministrativa e quella Tecnica e d'Esercizio).

In particolare, 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 direttamente alla Direzione Amministrativa);
- Ripartizione Bilancio (sotto ordinata all'Area Contabilità e bilancio);
- Ripartizione Controllo di gestione (sotto ordinata direttamente alla Direzione Amministrativa);
- 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, invece, 4 Aree:

- Area Esercizio T.P.L. automobilistico e marittimo e Gestione sosta tariffata;
- Area Gestione Infrastrutture ed impianti;
- Area Manutenzione Parco Rotabile – Officina;
- Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL,

oltre a due Ripartizioni:

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

La struttura organica sopra descritta risponde adeguatamente alla domanda esterna ed interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi medesimi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto alla Società e perseguire, così, obiettivi di migliori performance organizzative, efficienza, economicità e qualità.

9

PROGRESSIONI DI CARRIERA – annualità 2022 (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 in origine, per il biennio 2020 -2021, la possibilità di attivare procedure selettive interne interamente riservate al personale, anche in parziale deroga rispetto al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. A causa della pandemia da COVID-19, e delle misure restrittive adottate per contenere l'emergenza sanitaria, tra le quali la sospensione dello svolgimento dei concorsi, negli anni 2020 e 2021 vi è stata una battuta di arresto delle selezioni aziendali e non è stato possibile, quindi, rispettare il cronoprogramma previsto nei precedenti Piani del fabbisogno.

Come previsto per le Pubbliche amministrazioni, dal 1° giugno 2021 anche le società pubbliche hanno potuto riprendere lo svolgimento delle procedure selettive, nel rispetto delle regole previste nel relativo Protocollo e delle linee guida validate dall'allora Comitato tecnico-scientifico, misure



queste volte a consentire lo svolgimento delle selezioni in presenza ma in condizioni di sicurezza rispetto al rischio di contagio da COVID-19.

Conseguentemente, con deliberazione n.122, adottata il 28 ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha parzialmente modificato l'art. 9 del Regolamento aziendale delle progressioni di carriera, prorogando fino al 31 dicembre 2022 l'applicazione della norma transitoria di prima applicazione.

Pertanto, nel corso del 2022 sono state definite le procedure delle selezioni interne indette nel dicembre del 2020, con inquadramento dei vincitori nei nuovi profili professionali attribuiti già a decorrere dal 1° luglio 2022. Sono state esperite, altresì, le procedure delle selezioni interne finalizzate alla copertura di n. 2 postazioni di Operatore qualificato di Ufficio, rispettivamente in seno al Magazzino aziendale ed alla Ripartizione informatica e Statistica. In entrambi i casi, a seguito delle procedure preliminari di verifica dei requisiti richiesti, nessun candidato è stato ammesso alle selezioni per carenza di requisiti e, conseguentemente, le due postazioni organiche dovranno essere coperte tramite selezioni pubbliche, secondo le modalità previste del Regolamento per il reclutamento del personale.

Nel 2022 è stata già bandita, e completata la successiva fase di ammissione, della selezione interna finalizzata alla copertura della postazione vacante di Capo Area Gestione Manutenzioni ed Infrastrutture, il cui iter si prevede possa concludersi nei prossimi mesi.

Entro il 31 dicembre 2022, quale termine di scadenza della norma di prima applicazione, si prevede di bandire le selezioni interne finalizzate alla copertura delle seguenti posizioni organiche vacanti:

- a) n. 1 postazione di Responsabile Unità Tecnica complessa, da destinare in seno all'Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL. La copertura di tale posizione organica rientra nel campo di applicazione della norma di carattere transitoria prevista dal vigente Regolamento per le progressioni di carriera fino al 31 dicembre p.v..
- b) n. 9 postazioni di Specialista Amministrativo, parametro retributivo 193, da destinare in seno ai vari servizi aziendali tenendo conto delle vacanze organiche. Si evidenzia, al riguardo, che, secondo le previsioni del richiamato Regolamento, possono partecipare a detta selezione interna i dipendenti in possesso del profilo professionale immediatamente inferiore di Collaboratore di ufficio, parametro 175, e di una anzianità nel profilo di 3 o 5 anni in relazione al titolo di studio posseduto. Da una verifica preliminare, si è riscontrato che i candidati in possesso dei requisiti richiesti e, quindi, potenzialmente partecipanti alla selezione sono 9 a fronte delle 11 postazioni organiche vacanti. Pertanto, 9 postazioni potranno essere coperte facendo ricorso alla selezione interna, mentre per le residue 2 postazioni potranno essere bandite già nel 2022 le relative selezioni pubbliche;



- c) n. 2 postazioni di Capo Operatori, parametro retributivo 188, da impiegare in seno al Servizio di rimessaggio degli autobus. Secondo quanto previsto dalla norma transitoria del Regolamento, tale selezione sarà riservata al personale avente almeno 10 anni di anzianità in mansioni attinenti all'esercizio, fermo restando il possesso degli altri requisiti richiesti;
- d) n. 2 postazioni di Addetto alla Mobilità, parametro retributivo 170, Area Operativa Servizi Ausiliari per la mobilità. Detta selezione dovrà essere riservata al personale in possesso del profilo professionale di Operatore Qualificato della mobilità, parametro retributivo 151, ovvero di Operatore della Mobilità, parametro retributivo 138, che abbiano svolto per almeno 3 (tre) o per almeno cinque anni mansioni del relativo profilo professionale, in relazione al titolo di studio posseduto.

Con riferimento alla 4ª posizione organica vacante di Coordinatore di Esercizio, parametro 210, si osserva che, benché nel Piano del fabbisogno 2021-2023 ne sia stata prevista la copertura tramite ricorso a procedura selettiva interna, alla luce della organizzazione della vigente Pianta organica la stessa debba essere coperta facendo ricorso, invece, direttamente a selezione pubblica. Come già esposto, la nuova Area denominata "Pianificazione e Programmazione servizi TPL", con ruolo di staff rispetto alla Direzione Tecnica e d'Esercizio, oltre alla programmazione dei servizi, si occupa anche dei grandi progetti aziendali e dei processi di innovazione tecnologica. Tale area, quindi, sarà pienamente coinvolta in molti processi aziendali innovativi relativi alla tematica della transizione al digitale, tra cui l'implementazione del nuovo sistema AVL-AVM, la pubblicazione dei dati relativi all'esercizio del TPL in formato aperto GTFS, l'adesione a Google Transit e l'implementazione del nuovo sistema di bigliettazione elettronica che dovrebbe essere attivo dal primo semestre del 2023. A ciò si aggiunga, inoltre, l'attuazione del progetto di BRT – Bus Rapid Transit che, prevedendo l'istituzione di due linee portanti di alta capacità che dovranno percorrere la città collegandola ai quartieri distaccati, richiederà necessariamente la riprogettazione dell'intera rete aziendale. In organico è stato previsto che dall'Area in esame dipenda direttamente l'Ufficio Turni, al cui vertice è posto un Coordinatore di esercizio (gli altri 3 Coordinatori, infatti, sono funzionalmente inseriti nell'Area Esercizio). Il Coordinatore in questione, quindi, dovrà essere d'ausilio al Responsabile dell'Area e, in considerazione dell'alto contenuto dei progetti, è necessario che lo stesso sia in possesso di particolari competenze professionali e requisiti tecnici.

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.



Allo stato, il minor rigore dei vincoli assunzionali 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 previste nel precedente Piano del fabbisogno, che non è stato possibile espletare a causa della pandemia da COVID-19, e dare avvio a nuove selezioni pubbliche ritenute necessarie per il miglioramento dei servizi e per la funzionalità degli stessi.

Facendo ricorso allo strumento delle selezioni pubbliche, nel Piano è stata prevista tanto la copertura di postazioni allo stato vacanti in settori strategici dell'Azienda quanto la copertura di postazioni che si renderanno scoperte nel triennio a seguito del turn-over del personale.

Relativamente al personale viaggiante (conducenti di autobus), si rappresenta che, oltre alla sostituzione degli autisti che saranno collocati in quiescenza nel corso degli anni per raggiunti limiti di età, per le motivazioni di cui si dirà meglio in seguito, è stata prevista anche l'assunzione di un congruo numero di unità necessarie per assicurare la completa erogazione del servizio di trasporto pubblico ed assolvere anche agli obblighi previsti nei contratti in essere con il Comune di Taranto e con il Co.Tr.A.P. per la prescritta produzione chilometrica.

Come noto, infatti, nel corrente mese di ottobre è stato già avviato con le OO.SS. il confronto per definire il processo di riqualificazione del personale inidoneo in via definitiva alle mansioni del profilo originariamente rivestito (la cui platea è costituita prevalentemente da Operatori di esercizio, che svolgono mansioni rientranti tra quelle definite usuranti dalle vigenti normative).

La riqualificazione del personale dovrebbe essere preceduta dalla sottoscrizione del contratto di espansione, finalizzato a consentire, su base volontaria, il pensionamento anticipato di quei lavoratori che sono in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi richiesti dal legislatore per tale flessibilità pensionistica. Al fine di incentivare l'esodo, l'Azienda ha previsto anche il riconoscimento di un bonus crescente con il numero di anni mancanti rispetto al pensionamento di vecchia (ad oggi 67 anni). E' stato stimato che, in caso di sottoscrizione del previsto accordo sindacale, 10 unità potrebbero potenzialmente aderire al contratto di espansione. Ciò consentirebbe all'azienda di ricollocare successivamente i dipendenti inidonei non esodati, fermo restando il limite delle 48 postazioni organiche loro riservate in pianta organica.

Il percorso sopra descritto è stato già illustrato alle OO.SS. nella riunione del 6 ottobre 2022, a cui ha fatto seguito la successiva informativa inviata con nota del 7 ottobre scorso, prot. n. 17.082, e già condiviso anche dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 99 adottata nella seduta del 31 ottobre scorso. La definizione del processo di riqualificazione, accompagnato dal preliminare piano di esodo, potrebbe concludersi in tempi brevi e, pertanto, si renderà vacante un congruo



numero di postazioni organiche attualmente occupate da Operatori di esercizio inidonei in via definitiva allo svolgimento della mansione specifica di guida in linea.

Alla luce di quanto sopra, in aggiunta alle assunzioni previste nel triennio di riferimento a seguito del turn-over per pensionamento ordinario, nel 2023 si potrà procedere alle assunzioni a tempo indeterminato di Operatori di esercizio a completa saturazione del contingente numerico previsto nel profilo, entro il limite massimo del contingente organico complessivo (pari a 547 unità) e nel rispetto della capacità assunzionale prevista nel Piano.

Le assunzioni degli Operatori di esercizio saranno effettuate attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito, redatta a conclusione della selezione pubblica indetta nel 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, assunta nella seduta del 7 giugno 2021, avente validità triennale fino a giugno 2024.

Una novità del Piano del fabbisogno del triennio 2022-2024 è costituita dalla previsione di assunzione, a tempo indeterminato, già dal prossimo anno, nell'ambito del settore idrovie, di un secondo Comandante di Coperta, parametro retributivo 217. Infatti, in una fase iniziale si era deciso di dare attuazione al reclutamento a tempo indeterminato di un unico equipaggio (composto dal Comandante, dal Direttore di macchina e da due marinai), procedendo invece, con l'intensificarsi del servizio durante il periodo estivo, all'assunzione dei componenti del secondo equipaggio soltanto con contratti a termine di carattere stagionale.

Sono notorie, tuttavia, le difficoltà incontrate annualmente per il reperimento del Comandante di coperta e del Direttore di macchina, essendo queste due figure dotate di professionalità specifica e difficilmente reperibili nel periodo estivo, quando si concentra maggiore domanda di equipaggi per l'intensificazione dei collegamenti turistici con le isole. A tal riguardo, con deliberazione n. 34, assunta lo scorso 13 maggio 2022, l'allora Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'indizione di una selezione pubblica, per titoli e per esami, per la formazione di una graduatoria da cui attingere per l'assunzione di un Comandante di Coperta con contratto a tempo indeterminato di tipo full time (part-time verticale di tipo ciclico) con prestazione lavorativa limitata al periodo dell'anno compreso da marzo ad ottobre, riservando l'approvazione del relativo bando successivamente alla modifica del Piano assunzionale per la verifica della copertura economica dei maggiori costi previsti. La decisione sulla stabilizzazione del secondo Comandante di coperta è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione anche in considerazione del fatto che, dopo la fase di sperimentazione dei primi anni, il servizio idrovie si è notevolmente implementato, con maggiori ricavi per la Società, specialmente nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno in cui, grazie anche alle condizioni climatiche favorevoli ed alle campagne pubblicitarie avviata dalla Società, in aggiunta al servizio estivo di collegamento balneare con l'Isola di San Pietro sono state intensificate



sia le escursioni turistiche per il Tour dei due mari che le escursioni con prenotazione esclusiva della motonave. Inoltre, nel periodo autunnale e primaverile sono aumentate anche le richieste degli Istituti scolastici per l'organizzazione di mini-crociere riservate agli studenti ed il calendario degli approdi crocieristici nel porto di Taranto prevede una programmazione di approdi turistici nella nostra città proprio nel periodo compreso da marzo ad ottobre, con possibilità di richiesta, per le giornate di sbarco dei passeggeri, di fruire in via esclusiva delle motonavi aziendali per escursioni con i croceristi.

Si riportano, in sintesi, le selezioni che si prevede di indire entro il 31 dicembre 2022, con successive assunzioni a tempo indeterminato stimate nel corso del 2023, secondo la programmazione contenuta nella tabella riportata nei paragrafi successivi:

- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Informatica, statistica e innovazione;
- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Contabilità e bilancio;
- n.1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione del Trattamento giuridico del personale;
- n.1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro 230, in seno alla Ripartizione Marketing;
- n.1 postazione di Coordinatore di Ufficio, parametro 205, in seno all'Area Gestione infrastrutture ed Impianti - Unità Manutenzione infrastrutture;
- n. 1 postazione di Capo Unità Tecnica, parametro 205, in seno all'Area Manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina manutenzione parco rotabile;
- n. 1 postazione di Comandante di coperta, parametro 217, con contratto di tipo part-time ciclico, con prestazione full time nel periodo compreso da marzo ad ottobre di ogni anno;
- n. 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno all'Area Risorse Umane (nel precedente Piano per tale figura era stata prevista l'assunzione di tale unità attingendo, a scorrimento, dalla graduatoria pubblica, in corso di validità, della selezione indetta per analogo profilo nel 2019. Tuttavia, la seconda candidata ha formalmente rinunciato all'assunzione e, non essendovi altri candidati idonei, occorre procedere al reclutamento della figura tramite l'indizione di una nuova selezione pubblica);
- n. 1 postazione di Specialista Amministrativo, parametro 193, in seno alla Ripartizione Appalti ed Acquisti;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno al Magazzino azienda-



le;

- n. 1 postazione di Operatore qualificato di ufficio, parametro 140, in seno alla Ripartizione Appalti ed acquisti.

Con riferimento al settore manutentivo del parco autobus, si osserva che, in esecuzione di un provvedimento giudiziario, nel mese di novembre 2022 si dovrà dare corso all'assunzione di n. 1 unità, con contratto di apprendistato professionalizzante della durata di trentasei mesi per l'acquisizione del profilo professionale di Operatore qualificato, parametro retributivo 140. Ai fini della verifica della copertura economica, anche le previsioni di spesa per l'assunzione di tale unità sono state computate utilmente nelle capacità assunzionali del presente Piano.

Nella tabelle contenute nei paragrafi a seguire, sono riportate, in relazione alle esigenze aziendali, le ulteriori posizioni organiche da coprire nel corso delle annualità 2023 e 2024, e più precisamente:

- n. 1 postazione di Coordinatore di esercizio, parametro 210, nell'ambito dell'Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL;
- n. 1 postazione di Operatore Tecnico, parametro 170, che dovrà coordinare il personale della Squadra manutenzione infrastrutture ed impianti;
- n. 1 postazione di Capo Unità organizzativa, parametro retributivo 230, in seno alla Ripartizione Controllo di Gestione;
- n. 1 postazione di Capo Operatori, parametro retributivo 188, in seno all'Unità Officina manutenzione parco autobus. Infatti, a fronte della 4 postazioni di Capo Operatori messe a concorso nella selezione interna riservata al personale e svoltasi nel 2022, vi sono stati soltanto tre vincitori. La copertura della quarta postazione, quindi, si rende necessaria per il coordinamento delle squadre, formate dagli addetti inquadrati in uno dei profili previsti dall'Area professionale 3 dell'Area Operativa Manutenzione impianti ed officine del CCNL 27/11/2000 (ossia Operatore qualificato, Operatore tecnico e Operatore certificatore), al cui vertice è posta proprio la figura del Capo Operatore;
- n. 1 postazione di Operatore qualificato, parametro retributivo 140, in seno alla Ripartizione Informatica e Statistica.

Per completezza di analisi, si riporta l'andamento della forza media fino al 31 dicembre 2021, da cui risulta evidente che, nel corso degli anni, fino al 2019, vi è stata una flessione costante del numero complessivo dei dipendenti in servizio in tutti i settori aziendale, tranne che in quello marittimo. Negli ultimi anni, invece, vi è stata una leggera inversione di tendenza, con un incremento delle assunzioni anche nel settore del TPL, anche grazie alle modifiche intervenute in materia di calcolo della capacità assunzionale ed alla conseguente possibilità di procedere ad assunzioni.



ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2009-2021 (ESCLUSI DIRIGENTI)

SETTORI DI ATTIVITÀ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variazione 2009-2021
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	372,28	382,41	443,26	-18,32%
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	58,30	-23,57%
TRASPORTO MARITTIMO	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	3,67	3,90	6,34	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	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	436,24	444,98	507,90	-9,44%

Si riporta di seguito, altresì, la 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 2021.

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	0	2
01/01/2022	2	0	2

A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dell'allora Direttore Generale, nel giugno del 2020 le funzioni di Direttore Generale sono state affidate al Direttore Amministrativo e dal successivo mese di luglio 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.

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel corso del 2020 e 2021 è aumentato il ricorso alle assunzioni a tempo determinato per fronteggiare le carenze di personale, in particolare di personale di guida in linea.

Attingendo a scorrimento dalla graduatoria aperta approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 17/2020, e confermata con deliberazione n. 36/2020, relativa alla selezione pubblica, per soli titoli, indetta nel 2019 per il reclutamento a termine di conducenti di autobus, nel



corso del 2020 e del 2021 sono stati stipulati n. 107 contratti di lavoro a tempo determinato per il profilo di Operatore di esercizio. La contrattualizzazione di tali unità si è resa necessaria per assicurare la regolarità del servizio, anche in considerazione delle limitazioni all'epoca previste nel settore del trasporto pubblico a causa della emergenza COVID -19 (quali, ad esempio, il coefficiente di riempimento a bordo dei mezzi pubblici e l'obbligatorietà del possesso del "Certificato Verde Covid-19" da parte dei lavoratori per rendere la relativa prestazione).

Le assunzioni a tempo determinato di Operatori di esercizio (i cui ultimi contratti hanno cessato di produrre i loro effetti il 31 gennaio 2022) sono state effettuate nelle more della definizione delle procedure finalizzate alle assunzioni di autisti in pianta stabile, attingendo a scorrimento dalla graduatoria di merito della selezione pubblica approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 71, adottata il 7 giugno 2021, ed avente validità triennale.

Per gli anni 2023 e 2024 non sono state previste assunzioni a termine di personale di guida, in quanto la Società si pone l'obiettivo di stabilizzare in maniera definitiva il personale di guida necessario per la programmazione del servizio, attingendo dalla relativa graduatoria in corso di validità fino a giugno 2024.

Con riferimento al settore idrovie, secondo le previsioni dell'art. 19, comma 2 dell'A.N. del 2015 sono state previste, invece, assunzioni aventi carattere stagionale.

In particolare, ai fini della copertura economica, per il corrente anno è stato previsto, in aggiunta ai costi sostenuti per i contratti stagionali in scadenza al 31 ottobre 2022, l'assunzione di un secondo equipaggio (composto dal Comandante e da due Marinai), con contratto causale, per il periodo di 30 giorni, a seguito della richiesta di utilizzo delle due motonavi aziendali per la realizzazione del film "Comandante", le cui riprese cinematografiche saranno effettuate in mare tra la fine di novembre e la prima decade di dicembre.

Sempre nell'ambito del servizio idrovie, per le annualità 2023 e 2024 sono state previste le assunzioni a termine, di carattere stagionale, di un secondo direttore di macchina e di tre marinai.

Infatti, nella denegata ipotesi in cui non dovesse concludersi, con esito positivo, il processo di riqualificazione del dipendente impiegato in via provvisoria in mansioni di Motorista Navale (con l'acquisizione della qualifica superiore di Meccanico Navale di seconda classe), e non dovesse essere più operativa la normativa in deroga che finora ha consentito il suo imbarco con un titolo inferiore, per poter armare il secondo equipaggio nelle prossime stagioni estive occorrerà procedere all'assunzione a termine di un secondo Direttore di macchina. L'assunzione potrà essere effettuata attingendo dalla graduatoria relativa alla selezione pubblica, per soli titoli, indetta per detto profilo professionale e conclusasi a maggio 2021. A tal riguardo, nel prossimo Piano del fabbisogno si potrà valutare di prevedere, anche per il Direttore di macchina, l'analogo percorso di stabilizzazione



in organico già adottato per il Comandante di coperta. Nell'ipotesi in cui, invece, dovesse concludersi con esito positivo il processo di riqualificazione del dipendente, non solo vi sarà un minor costo rispetto a quello previsto nel presente Piano ma sarà risolto il problema della copertura stabile del secondo Direttore di macchina grazie a professionalità interne.

Infine, per il reclutamento dei Marinai (di cui 2 obbligatori per la costituzione dell'equipaggio, secondo le tabelle di armamento delle motonavi, ed il terzo richiesti per la rotazione dei turni di servizio), anche per il biennio 2023 e 2024 dette unità lavorative potranno essere assunte, con contratti a termine di carattere stagionale, attingendo, per il 2023, dalla graduatoria approvata il 12 giugno 2020, avente validità triennale, relativa alla selezione pubblica, per soli titoli, bandita per lo stesso profilo professionale. Per il reperimento di dette figure professionali per la stagione 2024, invece, dovrà essere indetta una nuova selezione pubblica per soli titoli.

Nel presente Piano sono previste, altresì, assunzioni a termine, anche nella forme della somministrazione di lavoro, ritenute necessarie per assicurare la funzionalità di alcuni uffici e servizi aziendali, nelle more della copertura, in via definitiva, di postazioni organiche allo stato vacanti.

Infine, sin dal 2023 è stata prevista anche la copertura della posizione apicale di Direttore Generale, figura prevista dall'art. 28 dello Statuto Sociale, a seguito di espletamento di pubblica selezione.

LE CATEGORIE PROTETTE

18

Alla luce dell'ultimo prospetto informativo della forza al 31/12/2021, inviato all'Ufficio di Collocamento Mirato di Taranto, ad oggi non vi sono scoperture relative alla categoria dei disabili (art. 3 della legge n. 68/1999).

Infatti, nel corso del 2021 sono state definite con esito positivo le pratiche avviate dall'Azienda per la computabilità, nella quota di riserva di cui al richiamato articolo 3, di n. 3 dipendenti in forza aventi, secondo le previsioni legislative, una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

Invece, relativamente alle categorie protette di cui all'art. 18 della legge n. 68 si osserva che, per ottemperare agli obblighi di legge, già nel Piano del fabbisogno 2020-2022 era stata prevista una selezione pubblica riservata agli appartenenti a dette categorie per l'assunzione 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.

Detta selezione, bandita nel dicembre del 2020, ha trovato una battuta di arresto a causa delle limitazioni dovute alla pandemia da COVID-19 e di recente, con deliberazione assunta il 4 ottobre scorso, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la conclusione delle operazioni concorsuali entro il prossimo mese di dicembre, in applicazione dell'art. 8 del vigente Regolamento del recluta-



mento del personale.

Con l'invio del prospetto informativo del personale al 31 dicembre 2020, si è determinata, tuttavia, una ulteriore scoperta rispetto all'obbligo di cui al citato art. 18 e, nella redazione del Piano del fabbisogno 2021-2023, per la copertura di tale unità era stata già prevista l'assunzione a tempo indeterminato di un'altra risorsa con l'attribuzione del Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare in seno all'Ufficio Gestione Sinistri e Risk management, facente capo all'Area Affari Generali. Secondo la programmazione del precedente Piano, infatti, trattandosi di profilo analogo a quello della selezione riservata indetta nel 2020 e, peraltro, trattandosi di unità da destinare in seno alla stessa Area funzionale, si era già previsto di procedere alla relativa copertura attingendo a scorrimento dalla medesima graduatoria.

Allo stato la Commissione esaminatrice ha fissato il calendario delle prove d'esame e l'iter selettivo si concluderà nel prossimo mese di dicembre. Qualora nella graduatoria finale di merito dovessero collocarsi più candidati idonei, oltre al vincitore/vincitrice, si attingerà a scorrimento dalla stessa anche per far fronte alla seconda scoperta. In caso contrario, per adempiere agli obblighi di legge sarà bandita una nuova selezione pubblica riservata alle categorie protette.

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

Relativamente alla verifica del 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 riferite agli esercizi 2020 e 2021, comprensive dei costi per lavoro somministrato, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € **20.305.712,48**:

19

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 2020	Anno 2021
€ 18.688.161,29	€ 19.020.325,94

Come illustrato in precedenza, in applicazione dell'art. 5 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 i limiti massimi di costo del personale per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 sono determinati, rispettivamente, in € **21.375.027,62**, € **21.562.527,86** ed € **21.750.028,11**. Alla luce dei nuovi dettami normativi, tali limiti sono ammessi pur superando, in deroga, la media di costo del personale registrato nel triennio 2011-2013. Ad ogni buon conto, come rappresentato nella tabella riportata in seguito nel paragrafo relativo alla compatibilità tra il programma delle assunzioni e la copertura economica, anche per il triennio 2022-2024, benché non richiesto, viene rispettato il limite di spesa riferito al



triennio 2011-2013.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel presente Piano è predisposta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse funzioni aziendali e i contenuti del presente documento, quindi, sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti relativi alla programmazione triennale del fabbisogno, salvo tener conto di 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 2022-2024 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, con proiezione dell'economia prevista sui bilanci degli altri anni del triennio di riferimento.

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2022									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024
1	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	29.582,02 €	€9.238,46	€ 25.980,32	€ 38.820,48	€ 38.820,48
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	34.646,41 €	€10.820,07	€ 22.733,24	€ 45.466,48	€ 45.466,48
1	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	30.498,90 €	€9.524,81	€ 30.017,78	€ 40.023,71	€ 40.023,71
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	35.086,38 €	€10.957,48	€ 26.858,92	€ 46.043,86	€ 46.043,86
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	32.206,60 €	€10.058,12	€ 24.654,42	€ 42.264,72	€ 42.264,72
1	116	Operatore generico	Sosta tariffaria	4	13.136,40 €	€4.102,50	€ 5.746,30	€ 17.238,90	€ 17.238,90
40	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus TD N.40	11	22.907,12 €	€7.153,89	€ 110.237,16	€ 1202.440,54	€ 1202.440,54
46	TOTALI						€ 1.238.128,14	€ 1.432.298,69	€ 1.432.298,69

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2023									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	35.932,06 €	€112.215,8	€ -	€ 47.153,64	€ 47.153,64
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	3	36.762,77 €	€114.810,1	€ -	€ 12.060,95	€ 48.243,78
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	31.206,26 €	€9.745,71	€ -	€ 30.713,98	€ 40.951,97
1	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	38.325,59 €	€119.69,08	€ -	€ 25.147,34	€ 50.294,67
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	1	32.954,85 €	€10.291,80	€ -	€ 3.603,89	€ 43.246,65
1	129	Collaboratore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	27.107,77 €	€8.465,76	€ -	€ 35.573,53	€ 35.573,53
1	130	Operatore di manutenzione	Magazzino ricambi	7	30.103,53 €	€9.401,33	€ -	€ 23.044,50	€ 39.504,86
7	TOTALI				€ 232.392,83	€ 72.576,28	€ -	€ 177.297,83	€ 304.969,11



PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2024									
N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Ributazione CCNL	Oneri riflessi	Minor costo complessivo anno 2022	Minor costo complessivo anno 2023	Minor costo complessivo anno 2024
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL auto bus	12	39.395,12 €	€2.303,10	€ -	€ -	€ 51.698,22
1	193	Addetto all'esercizio	Esercizio TPL auto bus	4	39.309,06 €	€2.276,22	€ -	€ -	€ 17.195,09
1	168	Operatore di esercizio	Esercizio TPL auto bus	11	26.272,61 €	€3.204,94	€ -	€ -	€ 31.604,42
1	250	Responsabile Unità amministrativa complessa	Amministrazione TPL auto bus	4	68.577,23 €	€8.714,73	€ -	€ -	€ 29.097,32
4	TOTALI				€ 173.554,02	€ 51.498,98	€ -	€ -	€ 129.595,05

LE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato previste per il triennio 2022-2024.

ANNO 2022 - ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2022 sono riportate in tabella tutte le assunzioni a tempo indeterminato già effettuate fino all'adozione del Piano e quelle successive previste entro la fine dell'anno:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022									
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024	
1	Specialista amministrativo	193	Graduatoria approvata dal CdA con deliberazione n.82, assunta il 27/09/2022, a seguito definizione di pubblica selezione (per titoli e per esami)	Area Contabilità e bilancio Bilancio	2	€ 6.538,90	€ 39.233,38	€ 39.233,38	
38	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	11	€ 113.752,64	€ 1215.002,88	€ 1215.002,88	
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	8	€ 21315,84	€ 31973,76	€ 31973,76	
2	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ 31973,76	€ 63.947,52	€ 63.947,52	
6	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ 47.960,64	€ 191842,56	€ 191842,56	
3	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	2	€ 15.986,88	€ 95.921,28	€ 95.921,28	
1	Operatore qualificato	140	Assunzione a seguito di provvedimento giudiziario	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	2	€ 5.328,96	€ 31973,76	€ 31973,76	
52	TOTALI					€ 1.242.857,62	€ 1.669.895,14	€ 1.669.895,14	



ANNO 2023 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2023 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 2023								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, statistica e innovazione	9	€ -	€ 38.830,23	€ 51.773,64
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Contabilità e bilancio	10	€ -	€ 43.144,70	€ 51.773,64
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento giuridico del personale	9	€ -	€ 38.830,23	€ 51.773,64
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Marketing	9	€ -	€ 38.830,23	€ 51.773,64
1	Coordinatore di Esercizio	210	Selezione pubblica	Area Pianificazione e Programmazione Servizi TPL	4	€ -	€ 53.115,58	€ 45.955,75
1	Coordinatore Ufficio	205	Selezione pubblica	Area Gestione Infrastrutture ed Impianti Unità Manutenzione Infrastrutture	9	€ -	€ 35.705,72	€ 47.607,63
1	Capo Unità tecnica	205	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Ufficio	9	€ -	€ 35.705,72	€ 47.607,63
1	Comandante di coperta	217	Selezione pubblica - Contratto Part Time ciclico (Marzo-Ottobre)	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ -	€ 28.704,67	€ 43.057,00
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale	10	€ -	€ 32.694,48	€ 39.233,38
1	Specialista amministrativo	193	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	9	€ -	€ 29.425,04	€ 39.233,38
1	Operatore Tecnico	170	Selezione pubblica	Area Gestione Infrastrutture ed Impianti Unità Manutenzione Infrastrutture	6	€ -	€ 19.035,34	€ 38.070,68
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	7	€ -	€ 18.651,36	€ 31.973,76
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione appalti ed Acquisti	6	€ -	€ 15.986,88	€ 31.973,76
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ufficio magazzino	9	€ -	€ 23.980,32	€ 31.973,76
5	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ -	€ 159.868,80	€ 159.868,80
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	3	€ -	€ 7.993,44	€ 31.973,76
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	9	€ -	€ 23.980,32	€ 31.973,76
3	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ -	€ 47.960,64	€ 95.921,28
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	1	€ -	€ 2.664,48	€ 31.973,76
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 88, attraverso selezione pubblica riservata agli iscritti nelle relative liste	Area Affari generali, Pubbliche relazioni, Segreteria e Risk management	11	€ -	€ 29.309,28	€ 31.973,76
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 18 della L. 12/03/1999, n. 88, attingendo da graduatoria in corso di validità, redatta a seguito precedente selezione riservata ad analoga categoria	Ufficio Sinistri	11	€ -	€ 29.309,28	€ 31.973,76
27	TOTALI					€ -	€ 715.929,74	€ 1.019.440,17



ANNO 2024 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2024 sono previste le seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Selezione pubblica	Ripartizione Controllo di gestione	6	€ -	€ -	€ 25.886,82
1	Capo Operatori	188	Selezione pubblica	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	6	€ -	€ -	€ 9.616,69
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Selezione pubblica	Ripartizione Informatica, Statistica e innovazione	12	€ -	€ -	€ 31973,76
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ -	€ -	€ 31973,76
1	Operatore di esercizio	140	A scorrimento dalla graduatoria approvata con deliberazione del CdA n. 71 del 07/06/2021	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	11	€ -	€ -	€ 29.309,28
5	TOTALI					€ -	€ -	€ 138.760,31

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA annualità 2022

Nel presente paragrafo sono stimati, invece, i costi previsti per le progressioni di carriera del personale dipendente, in considerazione delle selezioni che da indire entro il 31 dicembre 2022, in applicazione dello specifico Regolamento interno e della relativa norma transitoria.

In particolare, nella tabella relativa al 2022 sono riportati i costi relative alle selezioni interne già concluse, mentre nel 2023 i costi relativi alle selezioni che dovranno essere bandite entro il 2022 e che, in considerazione del periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni concorsuali, si prevede possano concludersi nei primi mesi del 2023:



PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2022

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Contabilità e bilancio	6	€ 7.446,83	€ 3.723,42	€ 7.446,83	€ 7.446,83
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione Infrastrutture, Impianti, parco rotabile	6	€ 7.446,83	€ 3.723,42	€ 7.446,83	€ 7.446,83
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti	6	€ 4.166,01	€ 2.083,01	€ 4.166,01	€ 4.166,01
1	Capo Unità organizzativa amministrativa	230	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento economico del personale	6	€ 4.166,01	€ 2.083,01	€ 4.166,01	€ 4.166,01
3	Capo Operatori	188	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	6	€ 3.488,10	€ 1.744,05	€ 3.488,10	€ 3.488,10
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	6	€ 24.387,68	€ 12.193,84	€ 24.387,68	€ 24.387,68
11	TOTALI						€ 25.550,75	€ 51.101,46	€ 51.101,46

24

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2023

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametrico	Maggior costo anno 2022	Maggior costo anno 2023	Maggior costo anno 2024
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Gestione Infrastrutture ed impianti	10	€ 7.446,83	€ -	€ 6.205,69	€ 7.446,83
1	Responsabile Unità tecnica complessa	250	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Pianificazione e Programmazione servizi TPL	10	€ 7.446,83	€ -	€ 6.205,69	€ 7.446,83
9	Specialista Amministrativo	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Settori Aziendali vari	10	€ 3.566,25	€ -	€ 2.971,97	€ 3.566,25
2	Addetti alla Mobilità	170	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Sosta	10	€ 11.933,56	€ -	€ 9.944,63	€ 11.933,56
2	Capo Operatori	188	Attingendo dalla graduatoria di Addetti all'esercizio, previa condivisione con le OOSS	Area Gestione Infrastrutture, Impianti, parco rotabile	10	€ 819,56	€ -	€ 682,97	€ 819,56
15	TOTALI						€ -	€ 26.010,85	€ 31.213,03



LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo determinato, anche nella forma della somministrazione, previste per il triennio 2022-2024 ed i relativi costi:

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2022								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2022
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 43.057,00	*	*
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	*	*
1	Comandante di coperta	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	2	€ 43.057,00	€ 43.057,00	€ 7.176,17
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	2	€ 34.025,97	€ 68.051,94	€ 11.341,99
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	9	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 29.425,04
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	4	€ 39.233,38	*	*
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	2	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 6.538,90
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	11	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 35.963,93
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ufficio magazzino	6	€ 31973,76	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Magazzino ricambi	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Marketing	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	12	€ 31973,76	*	*
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	12	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 31973,76
17	TOTALE							€143.735,63



PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2023								
N°	Profilo professionale	Parametro	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	Direttore di macchina	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 43.057,00	€ 43.057,00	€ 28.704,67
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	*	*
2	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	€ 68.051,94	€ 22.683,98
1	Marinaio	129	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 34.025,97	€ 34.025,97	€ 22.683,98
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio	2	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 6.538,90
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 39.233,38	€ 39.233,38	€ 19.616,69
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area informatica	5	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 13.322,40
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area manutenzione Parco Rotabile - Unità Officina	10	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 26.644,80
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Magazzino ricambi	6	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 15.986,88
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Risorse Umane	2	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 5.328,96
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Marketing	6	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 15.986,88
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Ripartizione Contratti e Appalti	6	€ 31973,76	€ 31973,76	€ 15.986,88
15								€347.023,02

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E IN SOMMINISTRAZIONE ANNO 2024								
N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2024
1	Direttore Generale	DIR	Svolgimento di selezione pubblica	Direzione Aziendale	12	€ 153.538,00	€ 153.538,00	€ 153.538,00
1	Direttore di macchina	217	Assunzione da graduatoria in corso di validità	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 43.057,00	€ 43.057,00	€ 28.704,67
2	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	*	*
2	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 34.025,97	€ 68.051,94	€ 22.683,98
1	Marinaio	129	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	8	€ 34.025,97	€ 34.025,97	€ 22.683,98
7								€227.610,63



(*) 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 2021" 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, per il triennio 2022-2024:

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024	2022	2023	2024	TOTALE
Spese di personale esercizio 2021	€ 19.020.325,94	€ 19.020.325,94	€ 19.020.325,94	€ 57.060.977,82
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 1.242.857,62	€ 2.385.824,88	€ 2.828.095,62	€ 6.456.778,12
Previsione assunzioni a tempo determinato e collaborazioni	€ 143.735,63	€ 347.023,02	€ 227.610,63	€ 718.369,28
Previsione spese per progressioni di carriera personale interno	€ 25.550,75	€ 77.112,31	€ 82.314,49	€ 184.977,55
Previsione economie per cessazioni rapporti di lavoro	-€ 1.238.128,14	-€ 1.609.596,52	-€ 1.866.862,85	-€ 4.714.587,52
Spesa per personale complessiva	€ 19.194.341,80	€ 20.220.689,63	€ 20.291.483,83	€ 59.706.515,25
Limite massimo budget assunzionale	€ 21.375.027,62	€ 21.562.527,86	€ 21.750.028,11	€ 64.687.583,59
Differenza capacità assunzionale	€ 2.180.685,82	€ 1.341.838,23	€ 1.458.544,28	€ 4.981.068,34

In particolare, la tabella che precede pone in evidenza come, rispetto al limite massimo complessivo di spesa stabilito per il triennio 2022-2024 (pari ad **€ 64.687.583,59**), sia previsto che le politiche del personale nel triennio di riferimento determineranno una spesa complessiva di **€ 59.706.515,25**, un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali di **€ 4.981.068,34**.

Al fine di determinare il costo complessivo, per la verifica della compatibilità economica, anche per il 2022 è stata applicata, pur se nei limiti fruibili consentiti, la riduzione degli oneri sociali dovuti grazie al regime della decontribuzione SUD, introdotto dal Governo con la legge di bilancio 2020. Detta riduzione contributiva, prevista in percentuali diverse fino al 31 dicembre 2029 (il 30% fino al 31 dicembre 2025, il 20% per le annualità 2025 e 2026, ed il 10% per gli anni 2028 e 2029), è subordinata tuttavia alla espressa autorizzazione della Commissione Europea, che è intervenuta, da ultimo, con la proroga che ha consentito la prosecuzione dell'esonero fino al 31 dicembre 2022, entro il limite massimo di 2,3 milioni di euro.

Pertanto, nella programmazione delle assunzioni, e della proiezione dei costi, per gli anni 2023 e 2024 non è stato possibile prevedere la decontribuzione SUD in quanto è necessario attendere i provvedimenti autorizzativi della Commissione Europea. Ciò è stato anche espressamente confermato dall'INPS che, con propria circolare n. 90 del 27 luglio 2022, ha previsto che, per quanto concerne l'esonero contributivo riferito ai periodi successivi al 31 dicembre 2022, occorre attendere le istruzioni che saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione da parte della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di



Stato.

CONCLUSIONE

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

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 quindi inserita la pronuncia della Sezione regionale di controllo della Liguria della Corte dei Conti n. 80/PAR dell'8 settembre 2017, 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 essere previste situazioni di carattere eccezionale ed imprevedibili, come, ad esempio, quella affrontata negli ultimi 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 procedere nei termini del vigente Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 37 del 26/05/2020.

Taranto, lì 17 novembre 2022