

O.d.G. del __/04/2020

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 1

Deliberazione n° __/2020	del	__/04/2020
---------------------------------	------------	-------------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

Ufficio proponente: Direttore Amministrativo

ALLEGATI/NOTE:

1 – Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022

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

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;
- l'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non 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, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario, che presuppongono la verifica delle nuove capacità assunzionali sulla scorta del numero di dipendenti cessati, a qualsiasi titolo, nel corso del 2019 e nelle annualità precedenti, oltre che dei relativi costi;

Considerato che:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni"* emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;
- 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 relativa disciplina di dettaglio;

Visto:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 predisposto dalla struttura aziendale ed allegato al presente provvedimento [**Allegato n. 1**], nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio in materia di reclutamento di personale, sia con contratti a tempo indeterminato, sia con contratti a termine o con altre forme di flessibilità;

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 2020-2022, ivi comprese quelle per le forme flessibili e per le collaborazioni;

Precisato:

- al riguardo che le politiche del personale previste dalla programmazione in questione determineranno un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali del triennio, quantificato nell'importo di € 710.709,52, pur a fronte della previsione di sconfinamento del budget nell'esercizio 2020 per un importo di € 646.290,69, comunque interamente compensato dalle minori risorse impiegate nei due esercizi successivi;

Ritenuto:

- pertanto, opportuno approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 [**Allegato n. 1**], che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, allegato quale

parte integrante e sostanziale del presente atto;

Propone di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 [Allegato n. 1].

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

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

A voti _____,

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 [Allegato n. 1] che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato da attuarsi nel triennio di riferimento, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di incaricare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e l'Area Risorse umane ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- 3) di subordinare alla preventiva approvazione del presente Piano triennale da parte del Consiglio Comunale di Taranto, in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del "Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo" (approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 141 del 05/08/2016), tutte le assunzioni a tempo indeterminato non già precedentemente autorizzate dal civico Ente.

O.d.G. del ____/04/2020

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 1

Deliberazione n° ____/2020	del	____/04/2020
-----------------------------------	------------	---------------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

Ufficio proponente: Direttore Amministrativo

ALLEGATI/NOTE:

1 – Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022

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

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- tale prescrizione è stata ribadita dall'art. 91 del TUEL, approvato con D.Lgs. 267/2000, il quale sancisce l'obbligo, per gli enti locali, di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, prevedendo che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede all'art. 6, comma 2, che "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";
- l'obbligo della programmazione triennale, introdotto dalle norme sopra richiamate, non 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, si ritiene in ogni caso opportuno formulare il nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'AMAT mutuando sostanzialmente i principi previsti per l'Ente proprietario, che presuppongono la verifica delle nuove capacità assunzionali sulla scorta del numero di dipendenti cessati, a qualsiasi titolo, nel corso del 2019 e nelle annualità precedenti, oltre che dei relativi costi;

Considerato che:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni"* emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;
- 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 relativa disciplina di dettaglio;

Visto:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 predisposto dalla struttura aziendale ed allegato al presente provvedimento [**Allegato n. 1**], nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio in materia di reclutamento di personale, sia con contratti a tempo indeterminato, sia con contratti a termine o con altre forme di flessibilità;

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 2020-2022, ivi comprese quelle per le forme flessibili e per le collaborazioni;

Precisato:

- al riguardo che le politiche del personale previste dalla programmazione in questione determineranno un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali del triennio, quantificato nell'importo di € 710.709,52, pur a fronte della previsione di sconfinamento del budget nell'esercizio 2020 per un importo di € 646.290,69, comunque interamente compensato dalle minori risorse impiegate nei due esercizi successivi;

Ritenuto:

- pertanto, opportuno approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 [**Allegato n. 1**], che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, allegato quale

parte integrante e sostanziale del presente atto;

Propone di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 [Allegato n. 1].

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

Il Direttore Amministrativo – Dott. Pietro Carallo

Il Direttore Generale – Ing. Massimo Dicecca

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

A voti _____

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 [Allegato n. 1] che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato da attuarsi nel triennio di riferimento, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di incaricare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e l'Area Risorse umane ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- 3) di subordinare alla preventiva approvazione del presente Piano triennale da parte del Consiglio Comunale di Taranto, in applicazione di quanto disposto dall'art. 5 del "Regolamento sull'in house providing mediante controllo analogo" (approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 141 del 05/08/2016), tutte le assunzioni a tempo indeterminato non già precedentemente autorizzate dal civico Ente.



PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

1

STORICO DELLE REVISIONI:

Versione	Data	Causale	Provvedimento di approvazione
1.1			

PREMESSA

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

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

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

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

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

In materia di Piano di assunzioni di personale, l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano 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 siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Anche il D.Lgs. n. 165/2001 prevede, all'art. 6, comma 2, che "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano trienna-



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

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

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

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

La Corte dei conti ha, in ultima analisi, riconosciuto che, al fine di favorire e promuovere la virtù che deve contraddistinguere le società pubbliche, gli enti pubblici soci debbano impartire diret-

tive ed indirizzi che tengano in debito conto la situazione particolare in cui opera la società da essi controllata.

Di conseguenza, gli amministratori e i dirigenti degli enti pubblici rimangono responsabili in caso di emanazione di direttive non coerenti con il contratto di servizio. Parimenti, i responsabili e i dirigenti delle società in partecipazione pubblica rimangono responsabili in caso di mancato recepimento, nei propri atti interni e nella contrattazione collettiva integrativa di secondo livello, degli indirizzi impartiti dal socio pubblico.

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

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

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

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

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa del personale, secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, e secondo quanto stabilito da suc-

cessivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti dal legislatore in materia di limitazioni al turn-over del personale, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

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

...

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

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

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. *turn over*).

Nel corso dell'anno 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.

L'art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 e rubricato *"Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"*, ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti assunzionali e del fondo incentivante per i comuni, demandando ad un decreto attuativo la relativa disciplina di dettaglio.

Il richiamato art. 33, 2° comma, del D.L. 30/04/2019, n. 34 prevede che, a decorrere dalla data individuata da un emanando decreto del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza

Stato-città ed autonomie locali, i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà, tuttavia, trova il proprio limite nella spesa complessiva, per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con il richiamato decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

Il testo del decreto è stato approvato dalla Conferenza Stato-Città ed autonomie locali nella seduta dell'11 dicembre 2019 ed è al momento in attesa della registrazione da parte della Corte dei Conti e della successiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale per l'entrata in vigore.

In estrema sintesi, la nuova disciplina prevede che i comuni appartenenti alla fascia di popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia del 27,6% del rapporto tra la spesa di personale e spesa corrente, potranno optare per la determinazione delle facoltà assunzionali per il quinquennio 2020-2024 nei limiti dell'incremento della spesa del personale registrata nel 2018 in misura percentuale del 7% per l'anno 2020, del 12% per l'anno 2021, del 14% per l'anno 2022, del 15% per l'anno 2023 e del 16% per l'anno 2024 (differenti valori soglia e percentuali sono stabiliti per i comuni appartenenti alle altre classi di popolazione). Inoltre, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dal criterio di calcolo di cui sopra non rileverà ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27/12/2006, n. 296. In particolare, il comma 557-quater impone agli enti, nella propria programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento alla media di costi del personale sostenuti nel triennio 2011-2013, mentre il comma 562 disciplina i limiti alle facoltà assunzionali degli enti non sottoposti al patto di stabilità interno. Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti non è direttamente utilizzabile per determinare le facoltà assunzionali di AMAT, in quanto le società partecipate non sono assoggettate, come è noto, alle stesse regole contabili utilizzate dai comuni per l'elaborazione dei bilanci. Tuttavia, analogamente a quanto avvenuto nei precedenti piani triennali dei fabbisogni, (in ordine, ad esempio, all'applicabilità dell'art. 1, comma 228, L. 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017, in materia di rapporto tra numero di dipendenti comunali e popolazione), la verifica dell'eventuale

superamento del valore soglia di cui all'art. 4 del citato decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione è 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, 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 2018 (da CONTO ECONOMICO)					€ 29.232.401,55
ENTRATE CORRENTI	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	TOTALE	MEDIA
Titolo I	€ 99.125.423,89	€ 106.087.583,49	€ 102.705.469,37	€ 307.918.476,75	€ 102.639.492,25
Titolo II	€ 27.659.758,51	€ 29.990.936,91	€ 32.087.931,52	€ 89.738.626,94	€ 29.912.875,65
Titolo III	€ 7.855.264,96	€ 10.502.385,47	€ 70.910.048,72	€ 89.267.699,15	€ 29.755.899,72
TOTALE	€ 134.640.447,36	€ 146.580.905,87	€ 205.703.449,61	€ 486.924.802,84	€ 162.308.267,62
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE ANNO 2018 / ENTRATE CORRENTI MEDIA ANNI 2016-2018					18,01%

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

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

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

ed applicando, in via analogica ad AMAT, il criterio previsto dall'art. 5 del sopra menzionato decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, si ricavano i seguenti limiti massimi di costi del personale ammissibili per il quinquennio 2020-2024:

LIMITI SPESE DI PERSONALE QUINQUENNIO 2020-2024

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

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 2 del più volte richiamato decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sono:

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

ASSUNZIONI CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO O ALTRE FORME DI FLESSIBILITÀ

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

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prescrive che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi i lavoratori stagionali e le sostituzioni di personale assente.

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

Il citato CCNL prevede, all'art. 22, il contratto di apprendistato professionalizzante, che può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età) per tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Ai successivi artt. 23 e 24 il CCNL disciplina le forme di impiego dei lavoratori con contratti, rispettivamente, di somministrazione a tempo determinato e di telelavoro, qualificando quest'ultimo non come una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato, ma come una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, che consente l'espletamento delle prestazioni di lavoro mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza



in servizio presso la sede dell'azienda.

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

Ne deriva che il programma delle assunzioni di AMAT si articolerà prevedendo forme di lavoro flessibili sostanzialmente 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;

9

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

PROGRESSIONI DI CARRIERA – TRIENNIO 2019-2021

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

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

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 68 del 18/06/2019 è stato adottato il vigente assetto organizzativo della Società, costituito dall'Organico del personale e dall'Organigramma.

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

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

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

oltre ad una Ripartizione:

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

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

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

oltre a quattro Ripartizioni:

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

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

IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale effettuata per gli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, anche attraverso un maggior ricorso alle assunzioni a tempo determinato, gli effetti negativi sull'organico aziendale prodotti dalle restrizioni normative alle facoltà assunzionali di personale, a fronte di un rilevante numero di cessazioni per collocamenti a riposo.

A partire dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'innalzamento delle percentuali di turn-over consentite. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di marcata e costante contrazione dell'organico aziendale, tale tendenza ha subito un sostanziale rallentamento ed il numero medio di personale, passato da 449,27 unità del 2017 a 438,24 unità del 2019, ha fatto registrare un rallentamento della flessione ed il suo contenimento alla misura del 2,46% in un biennio.

Il minor rigore dei vincoli assunzionali delle società a controllo pubblico consentirebbe oggi all'Azienda di non prorogare ulteriormente, qualora non si dovesse raggiungere un'intesa in tal senso con le organizzazioni sindacali, l'accordo aziendale del 26/06/2013, con il quale si concordò di elevare la durata media settimanale dei turni di guida a circa 42 ore, rispetto alle 39 ore previste dalla contrattazione nazionale, a fronte della corresponsione in favore di tutto il personale del TPL automobilistico di buoni pasto del valore facciale di € 5,00, oltre, naturalmente, alla remunerazione dei maggiori tempi di guida generati dalla turnazione concordata a titolo di lavoro straordinario strutturale.

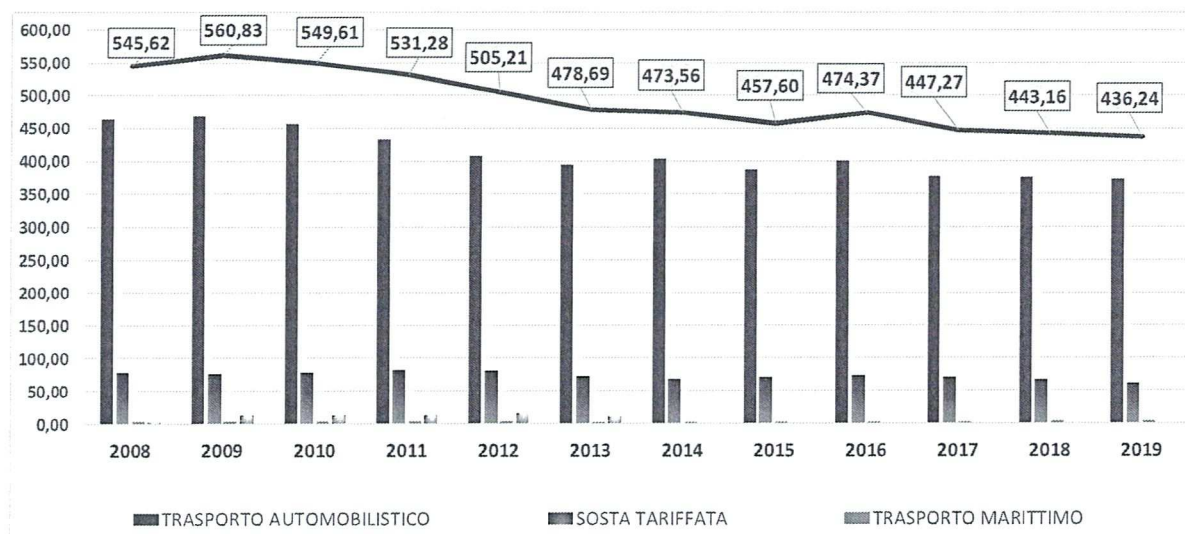
La riformulazione della turnazione del personale di guida comporterebbe l'impiego di 15 operatori di esercizio aggiuntivi rispetto al contingente di operatori di esercizio e collaboratori di esercizio (personale di guida, di verifica e di manovra) di 341 unità previsto dall'attuale Organico aziendale, che passerebbe in tal modo a 356.

Tale numero complessivo risulta pressoché sovrapponibile a quello previsto, per le medesime mansioni, dal precedente organico contenuto nel Piano industriale 2008-2009 (approvato ben prima della sottoscrizione del citato accordo aziendale del 26/06/2013 e della temporanea esternalizzazione delle linee suburbane), che contemplava un numero complessivo di operatori di esercizio e di collaboratori di esercizio pari a 358.

Al 31 dicembre 2019 il personale a tempo indeterminato risultava assestato a quota n. 443 (441 dipendenti + 2 dirigenti), e la forza media a 436,24, come illustrato nella tabella che segue:

ANDAMENTO FORZA MEDIA DEL PERSONALE NEL PERIODO 2008-2019 (ESCLUSI DIRIGENTI)

SETTORI DI ATTIVITÀ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variazione 2008-2019
TRASPORTO AUTOMOBILISTICO	463,55	468,19	456,32	433,49	406,97	394,73	403,80	386,28	399,87	376,11	374,78	372,28	-19,69%
SOSTA TARIFFATA	77,54	76,76	77,21	82,10	80,84	71,94	67,93	69,66	73,28	69,64	65,62	60,29	-22,25%
TRASPORTO MARITTIMO	3,36	3,15	3,35	3,39	2,70	1,45	1,83	1,66	1,22	1,52	2,76	3,67	9,23%
TRASPORTO SCOLASTICO	1,17	12,73	12,73	12,30	14,70	10,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-100,00%
NUMERO ADDETTI TOTALI	545,62	560,83	549,61	531,28	505,21	478,69	473,56	457,60	474,37	447,27	443,16	436,24	-20,05%



Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente situazione dell'organico dirigenziale, che ha registrato, dal 2008 ad oggi, la riduzione del numero di dirigenti in servizio da n. 3 nel 2008 a n. 2 alla data del 31 dicembre 2019.

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

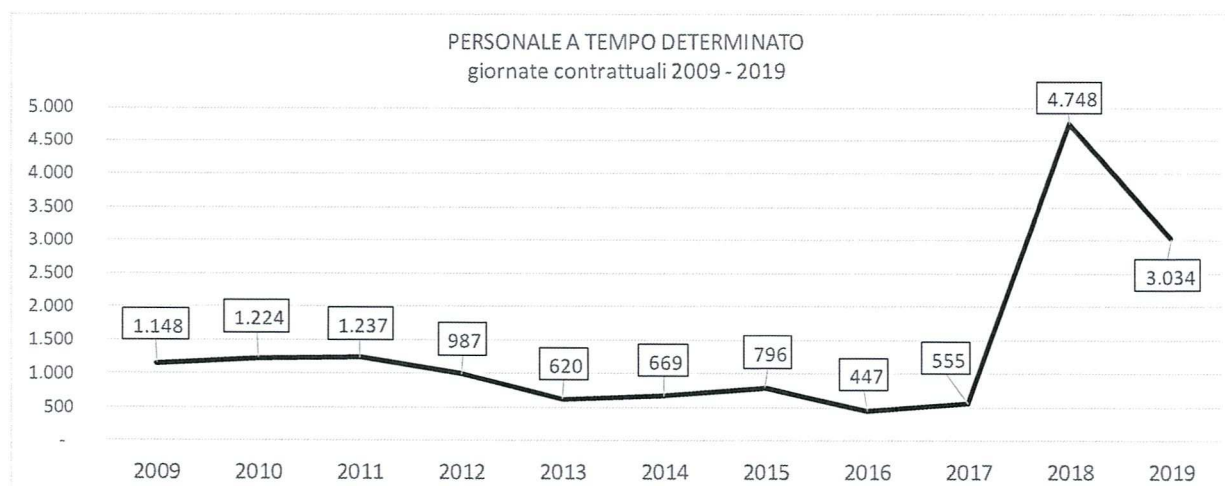
12

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A partire dall'anno 2018 si è registrato un consistente incremento nell'utilizzo di personale a tempo determinato, con un'inversione di tendenza rispetto a quanto verificatosi nel decennio precedente. Il maggior ricorso a tale forma di flessibilità, di natura straordinaria, è sostanzialmente ascrivibile alla necessità di fronteggiare le carenze di personale, in particolare di guida in linea, determinate dall'elevato numero di collocamenti a riposo intervenuti successivamente al 2012, in un contesto che ha visto il susseguirsi di norme emanate in materia di limitazione delle assunzioni a tempo inde-

terminato, culminato con il blocco di tali reclutamenti sino al 30 giugno 2018, introdotto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016.

Il grafico riportato di seguito evidenzia il numero di giornate contrattuali riferito al personale a tempo determinato impiegato negli ultimi undici anni (2009 – 2019).



L'analisi dei dati riferiti all'anno 2019 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario, per il 26% circa delle giornate retribuite a tale titolo (pari a 780), per consentire la formazione degli equipaggi delle motonavi impiegate per il servizio stagionale di trasporto marittimo e, per la restante parte (74%, pari a 2.254 giornate), per l'utilizzo di personale di guida in costanza del blocco delle assunzioni a tempo indeterminato (art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016).

13

LE CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo predisposto dall'Azienda ai sensi dell'art. 9 della Legge in questione, alla data del 31 dicembre 2019 si era determinata la scoperta di n. 1 unità della quota d'obbligo per i soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. In data 31/12/2019 si è inoltre registrata, per effetto di una quiescenza intervenuta in pari data, la scoperta di un'unità di soggetti iscritti negli elenchi delle categorie protette ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 68/1999. Nel programma delle assunzioni del corrente anno è pertanto previsto il reclutamento, con contratti a tempo indeterminato, di due risorse con profilo di Operatore di ufficio, parametro retributivo 140, da impiegare negli uffici amministrativi nell'ipotesi in cui non sortisse esito positivo la procedura prevista dall'art. 4, comma 4, della legge n. 68/99, che consente ai datori di lavoro di computare utilmente nelle quote di legge i dipendenti già in forza con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

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

Relativamente alla verifica circa il rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media registrata nel triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296), si riporta, di seguito, una tabella dalla quale si evince l'avvenuto contenimento delle spese di personale degli esercizi 2018 e 2019, comprensive dei costi per lavoro interinale/somministrato e dei costi per collaborazioni parasubordinate, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € 20.305.712,48:

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

Anno 2018	Anno 2019
€ 18.731.306,73	18.823.267,87

Si ribadisce, al riguardo, che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione dei criteri previsti dagli artt. 4 e 5 dell'emanando decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, in attuazione di quanto disposto dall'art. 33, comma 2 del decreto legge 30/04/2019, n. 34, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27/12/2006, n. 296. Ne consegue che i limiti massimi di costo del personale per gli esercizi 2020, 2021 e 2022, determinati in applicazione dell'art. 5 del decreto sopra richiamato, rispettivamente in € 20.062.525,93, € 21.000.027,14 e € 21.375.027,62 sono ammessi pur superando la media di costo registrato nel triennio 2011-2013.

La tabella esposta di seguito riporta il riepilogo delle nuove assunzioni e di quiescenze di personale registrate nell'ultimo quinquennio e la relativa quantificazione dei relativi costi complessivi, diretti e riflessi.

RIEPILOGO ASSUNZIONI E QUIESCENZE ANNI 2015-2019

ANNUALITÀ	NUOVE ASSUNZIONI DI PERSONALE		QUIESCENZE DI PERSONALE INTERVENUTE	
	NUMERO	COSTO TOTALE	NUMERO	COSTO TOTALE
ANNO 2015	29	€ 1.050.706,89	29	€ 1.283.789,56
ANNO 2016	16	€ 565.597,79	21	€ 913.173,57
ANNO 2017	1	€ 34.237,65	36	€ 1.412.980,33
ANNO 2018	19	€ 655.064,33	22	€ 915.662,07
ANNO 2019	26	€ 922.178,54	24	€ 967.538,67
TOTALI	91	€ 3.227.785,20	132	€ 5.493.144,20

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

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

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

Con riferimento alle figure professionali che si prevede di acquisire dall'esterno, nel triennio 2020-2022 si terrà conto delle eventuali graduatorie ancora in corso di validità relative a precedenti selezioni svolte per i medesimi profili professionali.

Relativamente al fabbisogno di personale di guida, come già previsto dal Piano del fabbisogno di personale 2019-2021, la reinternalizzazione dei servizi di trasporto pubblico in ambito suburbano, avvenuta a partire dallo scorso 1° ottobre 2019 dopo un periodo di subaffidamento, iniziato il 1° luglio 2013, ad altra impresa aderente al Consorzio Co.Tr.A.P., ha richiesto una maggiore dotazione di personale di guida (operatori di esercizio), calcolata in numero 36 unità, da sommarsi alle 277 necessarie per il servizio urbano. Per far fronte a tale carenza si è proceduto a scorrere completamente la graduatoria dei candidati idonei della selezione svolta nell'anno 2014, la cui validità era stata prorogata sino al 31/12/2019. Successivamente a tale data sono stati attivati n. 44 contratti di somministrazione di lavoro con durata sino al 31/03/2020, successivamente prorogata sino al 31/05/2020. Per coprire stabilmente le posizioni vacanti di Operatore di esercizio sono state indette, negli scorsi mesi di dicembre e gennaio, due selezioni finalizzate a disporre di altrettante graduatorie aperte di candidati in possesso dei requisiti richiesti per tale profilo professionale, di cui una per assunzioni in pianta stabile e l'altra, per soli titoli, per assunzioni a termine con contratti di durata strettamente necessaria allo svolgimento del concorso.

Come già rappresentato nel precedente paragrafo dedicato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, si prevede di incrementare, nell'ipotesi di cessazione degli effetti dell'accordo aziendale del 26/06/2013, a n. 67 le vacanze di conducenti di linea, da colmare, a partire dal mese di giugno 2020, attraverso la stipulazione di altrettanti contratti di lavoro a tempo determinato e, al termine della relativa selezione pubblica già avviata, con assunzioni in pianta stabile.

Si riportano, di seguito, le previsioni di quiescenze previste nel triennio 2020-2022 ed il relativo minor costo delle stesse sul bilancio dell'anno nelle quali si realizzeranno, tenendo anche conto del mese in cui si prevede che avvengano, e con proiezione dell'economia prevista sui bilanci degli altri anni del triennio di riferimento.



LE QUIESCENZE PREVISTE NEL TRIENNIO

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2020

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Minor costo complessivo anno 2020	Minor costo complessivo anno 2021	Minor costo complessivo anno 2022
1	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	11	€ 37.205,91	€ 40.588,26	€ 40.588,26
2	193	Addetto all'esercizio	Esercizio TPL autobus	11	€ 38.022,30	€ 41.478,87	€ 41.478,87
3	175	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	€ 29.626,28	€ 35.551,53	€ 35.551,53
4	130	Operatore di ufficio	Amministrazione TPL autobus	10	€ 31.164,19	€ 37.397,03	€ 37.397,03
5	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	€ 24.237,75	€ 41.550,42	€ 41.550,42
6	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	€ 40.867,14	€ 40.867,14	€ 40.867,14
7	138	Operatore della mobilità	Sosta tariffata	8	€ 20.830,69	€ 31.246,04	€ 31.246,04
8	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	9	€ 30.614,69	€ 40.819,59	€ 40.819,59
9	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	3	€ 10.232,01	€ 40.928,05	€ 40.928,05
10	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	€ 40.826,86	€ 40.826,86	€ 40.826,86
11	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	€ 18.930,91	€ 37.861,82	€ 37.861,82
12	130	Operatore di ufficio	Amministrazione TPL autobus	3	€ 9.001,27	€ 36.005,06	€ 36.005,06
13	155	Operatore qualificato di ufficio	Amministrazione TPL autobus	5	€ 15.837,54	€ 38.010,09	€ 38.010,09
TOTALI					€ 347.397,54	€ 503.130,76	€ 503.130,76

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2021

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Minor costo complessivo anno 2020	Minor costo complessivo anno 2021	Minor costo complessivo anno 2022
1	175	Collaboratore di ufficio	Amministrazione TPL autobus	2	€ -	€ 7.777,22	€ 46.663,31
2	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	€ -	€ 26.727,99	€ 40.091,99
3	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	€ -	€ 20.221,83	€ 40.443,66
4	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	2	€ -	€ 6.669,50	€ 40.016,98
5	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	4	€ -	€ 13.317,63	€ 39.952,90
6	205	Coordinatore di ufficio	Amministrazione TPL autobus	6	€ -	€ 22.690,42	€ 45.380,84
7	175	Collaboratore di ufficio	Amministrazione TPL autobus	6	€ -	€ 19.658,94	€ 39.317,88
8	175	Collaboratore di ufficio	Amministrazione TPL autobus	6	€ -	€ 19.831,47	€ 39.662,93
9	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	5	€ -	€ 16.954,83	€ 40.691,58
TOTALI					€ -	€ 153.849,83	€ 372.222,07

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2022

N°	Parametro	Profilo professionale	Settore di assegnazione	Mesi	Minor costo complessivo anno 2020	Minor costo complessivo anno 2021	Minor costo complessivo anno 2022
1	158	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	10	€ -	€ -	€ 28.760,65
2	140	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	7	€ -	€ -	€ 18.514,43
3	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	8	€ -	€ -	€ 26.674,03
4	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	6	€ -	€ -	€ 20.347,44
5	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	€ -	€ -	€ 41.531,65
6	193	Addetto all'esercizio	Esercizio TPL autobus	11	€ -	€ -	€ 38.016,55
7	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	€ -	€ -	€ 40.885,80
8	183	Operatore di esercizio	Esercizio TPL autobus	12	€ -	€ -	€ 40.912,03
TOTALI					€ -	€ -	€ 255.642,58

LE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato previste per il triennio 2020-2022.

ANNO 2020 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compresa una unità con profilo di Specialista amministrativo già assunta in data 03/02/2020):

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2020	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022
1	Specialista amministrativo - ASSUNZIONE GIÀ AVVENUTA -	193	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Risorse umane Ripartizione Trattamento giuridico del personale	11	€ 32.656,20	€ 35.624,95	€ 35.624,95
1	Dirigente tecnico		Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Direzione tecnica	4	€ 36.800,00	€ 110.400,00	€ 110.400,00
1	Responsabile Unità amministrativa complessa	250	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Informatica, statistica e innovazione	4	€ 14.360,80	€ 43.082,39	€ 43.082,39
1	Specialista amministrativo	193	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Contabilità e bilancio Bilancio	4	€ 11.874,98	€ 35.624,95	€ 35.624,95
1	Specialista amministrativo	193	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Informatica, Statistica e innovazione	4	€ 11.874,98	€ 35.624,95	€ 35.624,95
8	Operatore qualificato	140	Utilizzo graduatoria di una selezione pubblica rivolta all'esterno approvata con deliberazione del C.d.A. n. 66 del 18 giugno 2019	Area Gestione infrastrutture, impianti, parco rotabile Ripartizione manutenzione parco rotabile	9	€ 169.277,04	€ 225.702,72	€ 225.702,72
1	Operatore qualificato di ufficio	140	Assunzione obbligatoria ex art. 3 della L. 12/03/1999, n. 68, attraverso selezione pubblica riservata agli iscritti nelle relative liste	Area Commerciale e marketing Ripartizione vendite	8	€ 18.808,56	€ 28.212,84	€ 28.212,84
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	8	€ 18.808,56	€ 28.212,84	€ 28.212,84
15	TOTALI					€ 314.461,12	€ 542.485,64	€ 542.485,64

17

ANNO 2021 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Maggior costo anno 2020	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022
67	Operatore di esercizio	140	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	12	€ -	€ 1.916.814,39	€ 1.916.814,39
1	Coordinatore della mobilità	178	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio Ripartizione Gestione Sosta tariffata	12	€ -	€ 31.056,91	€ 31.056,91
67	TOTALI					€ -	€ 1.947.871,30	€ 1.947.871,30

ANNO 2022 – ACQUISIZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'annualità 2022 non sono al momento previste acquisizioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL TRIENNIO 2020-2022

Nel presente paragrafo sono stimati i costi previsti per le progressioni di carriera del personale dipendente per il triennio 2020-2022, in applicazione dello specifico regolamento interno.

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametricale	Maggior costo anno 2020	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022
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 Affari generali e legali, pubbliche relazioni e risk management	3	€ 14.768,01	€ 3.692,00	€ 14.768,01	€ 14.768,01
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	3	€ 14.768,01	€ 3.692,00	€ 14.768,01	€ 14.768,01
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	3	€ 14.768,01	€ 3.692,00	€ 14.768,01	€ 14.768,01
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	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti	3	€ 13.489,82	€ 3.372,46	€ 13.489,82	€ 13.489,82
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 Commerciale e marketing Ripartizione Vendite	3	€ 13.489,82	€ 3.372,46	€ 13.489,82	€ 13.489,82
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 Contabilità e bilancio Ripartizione Bilancio	2	€ 13.489,82	€ 2.248,30	€ 13.489,82	€ 13.489,82
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	2	€ 13.489,82	€ 2.248,30	€ 13.489,82	€ 13.489,82
1	Coordinatore di esercizio	210	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	2	€ 13.061,70	€ 2.176,95	€ 13.061,70	€ 13.061,70
1	Specialista amministrativo	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Ripartizione Appalti, contratti e acquisti	2	€ 12.570,37	€ 2.095,06	€ 12.570,37	€ 12.570,37
1	Specialista amministrativo	193	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	2	€ 12.570,37	€ 2.095,06	€ 12.570,37	€ 12.570,37
1	Specialista amministrativo	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Ripartizione Controllo di gestione	2	€ 12.570,37	€ 2.095,06	€ 12.570,37	€ 12.570,37
8	Addetto all'esercizio	193	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno già deliberata, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	7	€ 100.562,99	€ 58.661,74	€ 100.562,99	€ 100.562,99



...segue

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametricale	Maggior costo anno 2020	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022
4	Operatore tecnico	170	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 Unità Officina manutenzione autobus	4	€ 44.168,05	€ 14.722,68	€ 44.168,05	€ 44.168,05
2	Operatore di esercizio	140	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno in possesso dei prescritti titoli abilitativi, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Esercizio Settore programmazione e gestione TPL automobilistico	6	€ 19.918,61	€ 9.959,31	€ 19.918,61	€ 19.918,61
25	TOTALI					€ 313.685,77	€ 114.123,38	€ 313.685,77	€ 313.685,77

PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA ANNO 2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Differenza costo nuovo livello parametricale	Maggior costo anno 2020	Maggior costo anno 2021	Maggior costo anno 2022
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 giuridico del personale	9	€ 13.489,82	€ -	€ 10.117,37	€ 13.489,82
1	Coordinatore di ufficio	205	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Commerciale e marketing Ufficio Sanzioni TPL e Sosta	6	€ 12.724,75	€ -	€ 6.362,38	€ 12.724,75
1	Coordinatore di ufficio	205	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Affari generali e legali, pubbliche relazioni e risk management Ufficio Segreteria, protocollo e archivi	6	€ 12.724,75	€ -	€ 6.362,38	€ 12.724,75
1	Coordinatore di ufficio	205	Svolgimento di selezione interamente riservata al personale interno, seguita da selezione pubblica in caso di mancata copertura dei posti	Area Affari generali e legali, pubbliche relazioni e risk management Ufficio Gestione rischi e sinistri	6	€ 12.724,75	€ -	€ 6.362,38	€ 12.724,75
1	Coordinatore di ufficio	205	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 Ufficio Tecnico	6	€ 12.724,75	€ -	€ 6.362,38	€ 12.724,75
1	Capo Unità tecnica	205	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 Unità Officina manutenzione autobus	3	€ 12.922,58	€ -	€ 3.230,65	€ 12.922,58
1	Capo Unità tecnica	205	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 Unità Manutenzione infrastrutture e rimessaggio	3	€ 12.922,58	€ -	€ 3.230,65	€ 12.922,58
7	Capo Operatori	188	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	€ 86.411,38	€ -	€ 43.205,69	€ 86.411,38
14	TOTALI					€ 176.645,36	€ -	€ 85.233,88	€ 176.645,36

Considerata la scadenza al 31/12/2021 della norma di prima applicazione del nuovo Regolamento sulle progressioni di carriera dell'AMAT, non si prevedono, per l'anno 2022, progressioni di carriera a seguito di selezioni interamente riservate al personale interno.

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento di personale a tempo determinato previste per il triennio 2020-2022.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2020

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2020
1	Comandante di coperta	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 38.189,82	€ 12.729,94
1	Direttore di macchina	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 38.189,82	€ 12.729,94
3	Marinaio	121	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 28.072,59	€ 84.217,77	€ 28.072,59
45	Operatore di esercizio	140	Somministrazione di lavoro	Area Esercizio TPL autobus	3	€ 31.535,24	€ 1.419.085,80	€ 354.771,45
67	Operatore di esercizio	140	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL autobus	9	€ 28.668,40	€ 1.920.782,80	€ 1.440.587,10
1	Ingegnere	-	Affidamento di incarico di collaborazione coordinata e continuativa	Area Manutenzioni TPL autobus	7	€ 39.012,96	€ 39.012,96	€ 22.757,56
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Risorse umane TPL autobus	11	€ 35.624,95	€ 35.624,95	€ 32.656,20
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio TPL autobus	11	€ 35.624,95	€ 35.624,95	€ 32.656,20
1	Operatore qualificato d'ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Informatica TPL autobus	11	€ 28.212,84	€ 28.212,84	€ 25.861,77
1	Operatore qualificato d'ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Manutenzioni TPL autobus	11	€ 28.212,84	€ 28.212,84	€ 25.861,77
1	Operatore qualificato d'ufficio	140	Somministrazione di lavoro	Area Appalti e contratti TPL autobus	11	€ 28.212,84	€ 28.212,84	€ 25.861,77
TOTALI						€ 359.557,25	€ 3.695.367,39	€ 2.014.546,29

20

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI ANNO 2021

N°	Profilo professionale	Parametro	Modalità di assunzione	Settore di assegnazione	Mesi	Retribuzione complessiva unitaria	Retribuzione complessiva totale	Maggior costo anno 2021
1	Comandante di coperta	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 38.189,82	€ 12.729,94
1	Direttore di macchina	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 38.189,82	€ 12.729,94
3	Marinaio	121	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 114.569,46	€ 38.189,82
1	Specialista amministrativo	193	Somministrazione di lavoro	Area Contabilità e bilancio TPL autobus	1	€ 35.624,95	€ 35.624,95	€ 2.968,75
TOTALI						€ 150.194,41	€ 226.574,05	€ 66.618,45

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E COLLABORAZIONI 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	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 38.189,82	€ 12.729,94
1	Direttore di macchina	217	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 38.189,82	€ 12.729,94
3	Marinaio	121	Svolgimento di selezione pubblica rivolta all'esterno	Area Esercizio TPL marittimo	4	€ 38.189,82	€ 114.569,46	€ 38.189,82
TOTALI						€ 114.569,46	€ 190.949,10	€ 63.649,70

LA COMPATIBILITÀ DEL PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI CON LE CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Le azioni di reclutamento 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 delle spese di personale, ivi comprese quelle per le forme flessibili e per le collaborazioni, per il triennio 2020-2022.

TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022	2020	2021	2022	TOTALE
Spese di personale esercizio 2019	€ 18.823.267,87	€ 18.823.267,87	€ 18.823.267,87	€ 56.469.803,61
Previsione assunzioni a tempo indeterminato	€ 314.461,12	€ 2.490.356,94	€ 2.490.356,94	€ 5.295.175,00
Previsione assunzioni a tempo determinato e collaborazioni	€ 2.014.546,29	€ 66.618,45	€ 63.649,70	€ 2.144.814,44
Previsione spese per progressioni di carriera personale interno	€ 114.123,38	€ 398.919,65	€ 490.331,13	€ 1.003.374,16
Previsione economie per cessazioni rapporti di lavoro	-€ 347.397,54	-€ 656.980,59	-€ 1.130.995,41	-€ 2.135.373,54
Previsione economie per riduzioni costi prestazioni straordinarie	-€ 210.184,50	-€ 420.369,00	-€ 420.369,00	-€ 1.050.922,50
Spesa per personale complessiva	€ 20.708.816,62	€ 20.701.813,32	€ 20.316.241,23	€ 61.726.871,17
Limite massimo budget assunzionale	€ 20.062.525,93	€ 21.000.027,14	€ 21.375.027,62	€ 62.437.580,69
Differenza capacità assunzionale	-€ 646.290,69	€ 298.213,82	€ 1.058.786,39	€ 710.709,52

In particolare, la tabella che precede pone in evidenza come, rispetto al limite massimo complessivamente stabilito per il triennio 2020-2022, sia previsto che le politiche del personale della programmazione del medesimo triennio determineranno un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali del triennio, quantificato nell'importo di € 710.709,52. Si precisa, tuttavia, che, a fronte di tale risultato, si registrerebbe uno sconfinamento del budget nell'esercizio 2020 per un importo di € 646.290,69, scostamento interamente compensato dalle minori risorse impiegate nei due esercizi successivi.

Al riguardo si rappresenta che tale disallineamento si rende inevitabile a seguito dell'intervenuta internalizzazione dei servizi di trasporto pubblico suburbano per i comuni di Statte e Leporano, come già ampiamente argomentato nelle pagine che precedono.

Per il subaffidamento dei suddetti servizi nel periodo 2013-2019 AMAT ha sostenuto, mediamente, un costo annuale di circa 2.300.000,00, esposto in bilancio alla voce B7 (Spese per prestazioni di servizi), onere notevolmente superiore rispetto allo scostamento del costo del personale per l'anno 2020, peraltro totalmente assorbito nei successivi due anni.

Si richiama, in proposito, quanto già evidenziato nel Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, ovvero che l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale non appare direttamente applicabile anche alle società controllate dalle amministrazioni pubbliche, e ciò in quanto il citato art. 39 della L. 449/1997 è rivolto esclusivamente alle amministrazioni ed enti elencati nel 2° comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come precisato dall'art. 6 del medesimo decreto legislativo.

Il D.Lgs. 19/08/2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*) è intervenuto, tra l'altro, anche sulle facoltà assunzionali delle società controllate dalle pubbliche ammi-



nistrazioni, prevedendo, all'art. 19, comma 5, che le amministrazioni pubbliche siano tenute a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale e tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

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

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

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

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

Considerato che per le aziende di trasporto pubblico non risulta possibile contrarre il numero di conducenti al di sotto del contingente strettamente necessario per assicurare la copertura dei turni elaborati per la completa esecuzione delle prestazioni previste dai relativi contratti di servizio e che il susseguirsi delle norme emanate, a partire dal 2007, in materia di limitazione alle assunzioni ha, anno dopo anno, fortemente depauperato il numero di Operatori di esercizio dell'AMAT (cui si è fatto fronte con l'incremento delle prestazioni straordinarie e con la contrazione delle percorrenze effettivamente svolte), non risulterebbe concretamente possibile per l'AMAT svolgere direttamente i servizi reinternalizzati contenendo rigidamente i costi del personale entro i limiti determinati in funzione della spesa sostenuta nei periodi in cui detti servizi sono stati subaffidati a terzi.



Ne consegue che, avendo l'Ente proprietario fornito all'AMAT, in occasione dell'incontro in Prefettura dello scorso 16/07/2019, un espresso indirizzo in direzione della reinternalizzazione dei servizi precedentemente svolti dal C.T.P. S.p.A., si rende necessario che lo stesso provveda ad autorizzare i conseguenti maggiori fabbisogni di personale, come dettagliatamente descritti nel presente Piano.

Taranto, 20/04/2020