

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021

1 PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

1.1 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.1.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per gli enti non soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, quale è l'Agenzia della mobilità piemontese, il comma 562 dell'art.1 della legge n. 296/2006 e smi stabilisce:

“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”.

La legge di stabilità 2016 (legge n.208/2015) all'art. 1, comma 762 ha confermato che *“Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”.*

Da ultimo il Decreto-Legge 8 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 ha introdotto importanti novità in materia di capacità assunzionale, ed in particolare:

- consente agli enti di avvalersi dei “resti” della capacità assunzionale degli ultimi cinque anni anziché delle ultime tre. La novella va a modificare l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del d.l. 90/2014 a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione, ossia il 30 marzo, oltre alla capacità assunzionale ordinariamente maturata sono utilizzabili i resti assunzionali del quinquennio precedente (per i 2019, resti degli 2014-2017);
- per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di

ALLEGATO 1

ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

1.1.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- incentivi per la progettazione;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;

1.1.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 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 attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

In particolare l'art. 1, comma 562 del D.Lgs. 296/2006 e ss.mm.ii. stabilisce che *"le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008"*; con riferimento alla spesa sostenuta dall'Agenzia nel 2008, la stessa è stata quantificata in € 1.309.325,23. Essa costituisce il limite di spesa per l'Agenzia in quanto ente non soggetto al patto di stabilità.

ALLEGATO 1

Il limite di spesa di cui sopra, fotografa però non solo un anno in cui l'Agenzia rispetto alla dotazione organica allora prevista aveva un contingente di personale in servizio inferiore, per via delle disposizioni di legge che limitavano le assunzioni, ma anche, letteralmente, un "altro" Ente, in quanto i compiti e le funzioni assegnati dall'allora vigente L.R. 1/2000 all'Agenzia erano sostanzialmente diversi e limitati rispetto a quelli odierni, oggetto di una sostanziale riforma da parte del legislatore regionale con le modifiche apportate alla L.R. 1/2000 dalle LL.RR. 1/2015 e 9/2015.

Precedentemente, l'articolo 8, comma 2 della L.R. 1/2000 stabiliva che l'Agenzia (che all'epoca era definita dal legislatore Agenzia della mobilità metropolitana) gestisse tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti in ambito metropolitano ed in particolare *"quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti relative all'ambito metropolitano"*.

In seguito alla citata riforma del 2015 l'Agenzia, non solo è stata ridenominata in Agenzia della mobilità piemontese, ma in base alla legge regionale di riforma è costituita *"per l'esercizio in forma obbligatoriamente associata delle funzioni degli enti territoriali in materia di trasporto pubblico locale."*

L'Agenzia gestisce quindi *"tutte le funzioni trasferite o delegate in materia di trasporto pubblico degli enti aderenti ed in particolare quelle di programmazione unitaria ed integrata del sistema della mobilità e dei trasporti, di attuazione della programmazione e di amministrazione dei servizi di trasporto pubblico locale di competenza degli enti aderenti.[...]"* (art. 8, comma 2 L.R. 1/2000 modificato dalla L.R. 1/2015).

Agli originari 34 enti consorziati (tra i quali Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino e Comuni dell'area metropolitana), hanno aderito all'Agenzia ulteriori 26 enti portando a 60 enti il numero totale degli enti consorziati.

A corollario di quanto sopra, con l'art. 10, comma 4 bis della L.R. 1/2000 è stato previsto che gli enti soggetti di delega stipulassero, con l'Agenzia, apposite convenzioni per il trasferimento alla medesima dei contratti di servizio in essere. Ciò è avvenuto oltre che con gli enti soggetti di delega, con la Regione Piemonte con riferimento al contratto di servizio di TPL ferroviario.

La riforma del 2015 ha anche modificato le modalità di finanziamento delle spese di funzionamento del sistema di gestione del TPL regionale.

Prima della riforma del 2015, considerata la pluralità di enti a cui erano attribuite funzioni delegate in materia di TPL, l'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 stabiliva che *"I comuni destinatari delle deleghe di cui alla presente legge sono autorizzati a destinare una somma non superiore all'1 per cento del medesimo stanziamento per il finanziamento degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate. Per le stesse finalità le province sono autorizzate, in aggiunta alla spesa annuale minima pari a lire 150 milioni [pari a 77.468,53 euro], salvo aggiornamento annuale in base all'andamento dell'inflazione, a destinare una somma non superiore all'1 per cento dello stanziamento annuale disponibile."*

Ai sensi del successivo comma 3 bis, l'Ente (Agenzia) era invece autorizzata *"a destinare, per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni delegate, una somma non superiore al 2 per cento delle risorse ad esso assegnate per i servizi di trasporto pubblico locale."*

ALLEGATO 1

Il nuovo art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000, prevede ora che *“Per far fronte agli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni svolte dall'Agenzia della mobilità piemontese è destinata una somma non superiore all'1 per cento delle risorse programmate per i relativi servizi di trasporto pubblico locale. Tale somma, individuata dalla Giunta regionale in sede di approvazione del programma triennale dei servizi, può comprendere anche la copertura di spese inerenti alle competenze direttamente esercitate dagli enti consorziati in materia di mobilità e trasporti.”*.

Coerentemente non è più prevista una fonte per il finanziamento delle spese di funzionamento degli enti già soggetti di delega.

Con D.G.R 8086 del 14/12/2018 la Regione Piemonte ha garantito, nelle more dell'approvazione del “Programma Triennale dei Servizi (PTS) di TPL 2019-2021” la copertura finanziaria dei servizi di trasporto per l'anno 2019. Tali somme sono comprensive delle spese di funzionamento dell'Agenzia

Con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 2 del 2/4/2019 avente ad oggetto “Bilancio 2019-2021” le previsioni di competenza 2019 relative ai trasferimenti da parte della Regione Piemonte, da destinare alle spese di funzionamento dell'Agenzia della mobilità Piemontese, sono state quantificate in € 4.900.000,00.

Tale importo è onnicomprensivo, e ricomprende oltre alle mere spese per acquisto beni e servizi, le risorse destinate a finanziare il costo del personale, non solo già dipendente dell'Agenzia ma anche quello relativo all'ulteriore personale che l'Agenzia dovrebbe poter utilizzare e assumere all'esito della riforma del 2015.

Premesso che il limite di spesa € 1.309.325,23 già calcolato per l'Agenzia della mobilità metropolitana ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, non può essere applicato all'ente nella sua nuova connotazione, con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione del 06/09/2018 si è ritenuto necessario individuare un criterio per la definizione di un nuovo limite di spesa affinché la riforma del 2015 possa trovare compimento.

A tal fine, assumendo come base il limite di spesa € 1.309.325,23, si è ritenuto di poter stimare il valore dell'incremento di tale limite di spesa nell'importo corrispondente a quello che ai sensi dell'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 pre-riforma, gli enti soggetti di delega erano legittimati ad utilizzare per le proprie spese di funzionamento.

La base di riferimento utilizzata è quella relativa alle risorse assegnate per il TPL su strada per l'anno 2014 (ultimo anno ante riforma L.R. 1/2015), con Deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2013, n. 18-6536, avente ad oggetto l'Approvazione del Programma Triennale regionale dei servizi di trasporto pubblico locale 2013-2015 ai sensi dell'articolo 4, comma 7, della l.r. 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i.,

Applicando le disposizioni di cui all'art. 26, comma 3 della L.R. 1/2000 vigente nel 2014, alle risorse assegnate agli enti soggetti di delega (al netto delle risorse assegnate all'Agenzia) è possibile calcolare l'importo complessivo che gli enti soggetti di delega potevano destinare per le spese di funzionamento in € 1.629.532,00.

Tale importo incrementato al **limite di spesa per il personale** calcolato dall'Agenzia ai sensi dell'art. 1, comma 562 del D.lgs. 296/2006, consente di individuare in **€ 2.938.857,42** il limite che l'Agenzia potrà

ALLEGATO 1

prendere a riferimento per le spese di personale nella nuova conformazione delineata ai sensi della riforma del 2015.

L'Assemblea dell'Agenzia, con deliberazione n. 1 del 2/4/2019 avente ad oggetto "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP 2019-2021) ed approvazione del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi" per gli anni 2019-2020, previsto dall'art. 21 del d.lgs. 50/2016 ha approvato anche il "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2018-2020" in quanto allegato al DUP.

1.1.4 Le facoltà assunzionali

Per gli enti non soggetti al patto di stabilità, tenuto conto del limite di spesa, la facoltà assunzionale è data dal "turn-over" del personale cessato nell'anno precedente.

La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Molise nell'adunanza del 13 aprile 2016 n. 80/2016/PAR ha chiarito che "richiamando quanto statuito dal citato l'art.1, comma 562 nell'interpretazione fornita dalle Sezioni Riunite in sede di controllo, con deliberazione n.52/CONTR/10, [...] istante ben può considerare l'espressione "nel precedente anno" ivi contenuta, come riferita alle "cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione". (Cfr. anche Corte dei conti sez. Reg. di controllo per il Piemonte n. 88/2017/SRCPIE/PAR)

Le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rilevanti ai fini assuntivi sono intervenute nelle seguenti annualità:

2015: n. 1 Cat D (funzionario amministrativo) per dimissioni dal servizio (pensionamento);

2016: n. 1 Cat D (funzionario tecnico) per dimissioni dal servizio (pensionamento);

2017: n. 1 Cat D (istruttore direttivo amministrativo) per dimissioni dal servizio;

2018: n. 1 Cat D (istruttore direttivo amministrativo) per dimissioni dal servizio (pensionamento).

n. 1 Cat C (istruttore amministrativo) per trasformazione dell'inquadramento ex. art. 22 comma 15 d.L.gs. n. 75/2017.

Ai fini del turn-over, si rileva che nel corso dell'anno 2018 è stata espletata la procedura per progressione verticale interna ex art. 22 comma 15 D.L.gs. n. 75/2017 – per n. 1 posto da Istruttore direttivo amministrativo - categoria D posizione economica D1 da assegnare all'Area istituzionale – Ufficio Bilancio e Ragioneria, a conclusione della quale è stato trasformato l'inquadramento di un dipendente dal profilo istruttore amministrativo - categoria giuridica C nel profilo specifico di istruttore direttivo amministrativo - categoria D posizione economica D1, a decorrere dal 31 dicembre 2018.

Le predette cessazioni rappresentano la facoltà assunzionale dell'Agenzia in termini di "turn-over".

1.2 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: 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

ALLEGATO 1

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 stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica, il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.2.1 Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009

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

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.

1.3 **PROGRESSIONI VERTICALI ex art. 22 del D.LGS 75/2017**

Il D.lgs n. 75/2017, al fine di valorizzare le professionalità interne, per il triennio 2018-2020, ha previsto la possibilità di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

2 DOTAZIONE OTTIMALE

Il Consiglio d'Amministrazione con deliberazione n. 44 del 22/12/2017, in seguito alla nuova conformazione dell'Agenzia della mobilità piemontese derivante dalla modifica alla L.R. 1/2000 dalle LL.RR. 1/2015 e 9/2015, ha rilevato l'inadeguatezza della dotazione organica dell'Agenzia ed adottando, in via transitoria, il programma triennale del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 relativo agli anni 2017-2018-2019 ha dato mandato al direttore generale di predisporre una nuova dotazione organica in funzione del nuovo assetto istituzionale dell'Agenzia.

Il Direttore generale, non avendo rilevato eccedenze di personale e situazione di soprannumero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, ha rilevato il nuovo Fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 ispirato a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, definendo la Dotazione Ottimale dell'Agenzia della mobilità piemontese.

Con deliberazione del C.d. A. n. 23 del 6 settembre 2018 l'Agenzia ha rilevato il nuovo Fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 ispirato a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, definendo la seguente Dotazione Ottimale dell'Agenzia della mobilità piemontese:

DOTAZIONE OTTIMALE						
Area	Servizio	dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	TOTALE
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali	0	1	1	0	2
	Sistema informativo	0	2	0	0	2
	Comunicazioni esterne	0	0	1	0	1
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale	2	1	1	0	2
	Bilancio e Ragioneria	0	3	3	0	7
	Giuridico contratti e personale	0	4	1	0	6
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	3	0	0	4
	Strategia e qualità		2	0	0	2
	Servizi alla mobilità	0	16	7	4	29
totali		5	32	14	4	55

La copertura dei posti della Dotazione Ottimale è dettagliato nella seguente Tabella:

DOTAZIONE OTTIMALE / Posti Coperti											
Area	Servizio	dirigenti		Cat D		Cat C		Cat B		TOTALE	
		DO	PC	DO	PC	DO	PC	DO	PC	DO	PC
SERVIZI IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE	Servizi generali	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0,5
	Sistema informativo	0	0	2	0,5	0	0	0	0	2	0,5
	Comunicazioni esterne	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
AREA ISTITUZIONALE	Segreteria generale	2	0	1	0	1	1	0	0	2	0,5
	Bilancio e Ragioneria	0	0	3	1	3	1	0	0	7	2
	Giuridico contratti e personale	0	0	4	2,7	1	0	0	0	6	2,7
AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Pianificazione e marketing	3	1	3	3	0	0	0	0	4	3
	Strategia e qualità			2	2	0	0	0	0	2	2
	Servizi alla mobilità	0	0	16	4,5	7	1	4	0	29	6,5
totali		5	1	32	13,7	14	3	4	0	55	17,7

ALLEGATO 1

Il costo del personale attualmente in servizio, al netto delle componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale, come richiamate al precedente punto 1.1.2 è pari a € 1.114.422,74

Considerata la spesa attuale per il personale, il costo della Dotazione Ottimale qualora si dovesse procedere a tutte le assunzioni necessarie alla copertura dei posti sarebbe la seguente:

	dirigenti	Cat D	Cat C	Cat B	TOTALE	Spesa
Posti occupati	1	13	4	0	18	€ 1.114.422,74
Posti da fabbisogno	4	19	10	4	37	€ 1.490.949,11
TOTALE posti dotazione ottimale	5	32	14	4	55	€ 2.605.371,85

Si evidenzia che la spesa sopra calcolata risulterebbe inferiore al limite di spesa di € 2.938.857,42 come definito nel precedente punto 1.1.3

Ai fini del calcolo della spesa relativa ai posti da fabbisogno è stata quantificata una spesa annua teorica per ciascuna figura professionale rilevante ai fini del computo delle assunzioni, come evidenziato nella seguente tabella:

Categoria/livello stipendiale	Spesa annua teorica
B1	€ 28.562,16
C1	€ 32.023,61
D1	€ 34.710,13
DIR	€ 99.828,59

3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2019-2021

L'Agenzia, ai sensi dell'articolo 1, comma 562, della L. 296/2006 per poter procedere a nuove assunzioni, non solo deve rispettare il limite di spesa definito dalla norma, ma può procedere a nuove assunzioni nei limiti del turn-over.

Pertanto, fatta salva la copertura dei Posti da fabbisogno mediante mobilità in ingresso di personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale, le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato che l'Agenzia potrà effettuare, ai fini del limite del turn over, nel triennio 2019-2021 sono limitate a n. 5 (corrispondenti al numero di cessazioni del rapporto di lavoro con l'Agenzia verificatesi nel periodo 2014-2018).

Con riferimento alla Dotazione Ottimale e considerati i fabbisogni rilevati in ciascuna Area Organizzativa, si prevede che le n. 5 figure professionali da acquisire mediante contratti a tempo indeterminato siano 4 di categoria D e 1 di categoria C.

Tra le azioni di reclutamento previste all'interno del PTFP 2018-2020, è stata prevista la copertura dei posti previsti nel fabbisogno mediante mobilità in ingresso del personale proveniente da enti sottoposti ai limiti di spesa per le assunzioni di personale. In particolare, all'interno del piano è stato previsto che l'Agenzia potesse procedere all'avvalimento del personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province allorquando saranno sottoscritte le specifiche convenzioni i cui schemi sono stati approvati con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017 "Approvazione schemi di convenzione afferenti il personale ai sensi dell'art. 3 comma 10 L.R. n. 23/2015 riguardo alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale.

ALLEGATO 1

Gli iter procedurali per sottoscrizione delle Convenzioni e l'attuazione di queste non sono ad oggi tutti conclusi ma si prevede lo saranno nell'arco dell'anno 2019.

Si segnala in particolare che la *“Convenzione per l'utilizzo da parte dell'Agenzia della mobilità piemontese di personale ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 4 gennaio 2000, n. 1 e s.m.i. e dell'art. 3, comma 10 della legge regionale 29 ottobre 2015, n. 23”* (Convenzione di tipo B), sottoscritta da Agenzia e Città metropolitana, ha dato la possibilità all'Agenzia di avvalersi oggi di n. 5 dipendenti in comando a tempo pieno n. 1 dipendente a tempo parziale della Città Metropolitana.

Proprio per permettere all'Agenzia di aumentare il proprio organico, la stessa ha richiesto ai dipendenti comandati a tempo pieno il proprio assenso alla mobilità così come previsto dall'art. 30 della Convenzione tra Agenzia e Città metropolitana. Tali mobilità non sono rilevanti ai fini del conteggio del limite del turn-over ma lo sono per il limite di spesa. Sulla base della certificazione dei costi fornita dalla Città Metropolitana, la spesa complessiva annua per i soggetti interessati dalla procedura risulta essere pari a € 314.420,41.

L'art 23 dello Statuto dell'Agenzia rubricato *“Assunzioni tramite mobilità”* prevede che *“1. Al fine di acquisire le professionalità necessarie all'attività dell'Agenzia, ulteriori rispetto alle professionalità presenti al 1/1/2015, la copertura di posti in organico può avvenire mediante mobilità tra enti o imprese pubbliche e consorzio, con la conservazione del maturato economico, non riassorbibile con i futuri aumenti contrattuali. 2. A tale personale è garantito, il reintegro presso questi ultimi in caso di scioglimento dell'Agenzia. 3. Al personale in mobilità è garantita la conservazione della retribuzione riconosciuta nell'Ente di provenienza. 4. Ai fini previdenziali saranno conservate, per quanto possibile, a titolo individuale le eventuali condizioni di miglior favore previste dall'ambito contrattuale preesistente”*

La stima della spesa per le assunzioni da effettuare per turn-over è pari a complessivi € 170.864,13.

Considerata la spesa attuale per il personale e la spesa per la copertura delle 5 nuove assunzioni residuerebbe un budget assunzionale pari a € 1.653.570,56 sufficiente per procedere alla totale copertura della Dotazione Ottimale. Visto il citato limite di spesa per il personale, tale budget potrà essere utilizzato per nuove assunzioni a tempo indeterminato solo nel caso in cui l'Agenzia potrà acquisire spazi assunzionali da altri enti soggetti ai limiti di spesa per il personale, quali la Regione Piemonte e gli altri enti consorziati.

Peraltro, l'attivazione della mobilità del personale della Città metropolitana, stante la connotazione di *“neutralità finanziaria”*, ribadita dalla Corte dei Conti, Sez. controllo per il Piemonte (delibera 12 maggio 2017, n. 88), sostanzia, da parte dell'Agenzia, l'acquisizione di corrispondenti spazi assunzionali.

Nel frattempo, anche tenuto conto dell'art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, si potrà continuare avvalendosi del personale distaccato e comandato dagli enti consorziati e, in particolare, dalla Regione Piemonte, dalla Città Metropolitana e dalle Province allorquando saranno sottoscritte le specifiche convenzioni i cui schemi sono stati approvati con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017 *“Approvazione schemi di convenzione afferenti il personale ai sensi dell'art. 3 comma 10 L.R. n. 23/2015 riguardo alla gestione delle funzioni in materia di trasporto pubblico locale”*.

3.1 AZIONI DI RECLUTAMENTO

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021 relative al turn-over:

ALLEGATO 1

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET
2019	C1	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex 30 D.Lgs n. 165/2001 e art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, e art.34-bis D.Lgs n. 165/2003	AREA ISTITUZIONALE	€ 32.023,61
2019	D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex 30 D.Lgs n. 165/2001 e art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, e art.34-bis D.Lgs n. 165/2001	AREA ISTITUZIONALE	€ 34.710,13
2019	D1	3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex 30 D.Lgs n. 165/2001 e art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia, e art.34-bis D.Lgs n. 165/2001	AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	€ 104.130,39
Totale							€ 170.864,13

Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuate anche mediante utilizzo di graduatorie utili esistenti per il profilo professionale ricercato presso gli enti con i quali l'Agenzia ha in atto specifica convenzione.

Allo stato attuale non sono ipotizzabili nuove assunzioni dall'esterno a tempo indeterminato per gli anni 2020-2021 in quanto è necessario acquisire ulteriori spazi assunzionali da altri enti soggetti ai limiti di spesa per il personale, quali la Regione Piemonte e gli altri enti consorziati.

In relazione ai posti da Fabbisogno non coperti con le predette azioni di reclutamento, il PTFP sarà oggetto di aggiornamento in funzione delle procedure di mobilità che potranno essere avviate ai sensi dell'art. 32, comma 4 dello Statuto dell'Agenzia ed in esito alla sottoscrizione delle convenzioni i cui schemi sono stati approvati con delibera del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia del 22/12/2017 n. 40/2017 e con D.G.R. n. 53-5995 del 24 novembre 2017.

3.2 LE PROGRESSIONI DI CARRIERA EX ART. 22, COMMA 15, DEL D.LGS 75/2017

Il presente piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, non prevede il reclutamento tramite progressione di carriera di cui all'art. 22, comma 15 del DL75/1017.

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

Nel 2019 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa.

Per il periodo successivo occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021

Nel triennio 2019-2021 è prevista l'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del DL 267/2000:

ANNO	CATEGORIA GIURIDICA	N.	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	FIGURA RICERCATA
2019	DIRIGENTE	1	Area Istituzionale	Dirigente Servizio Giuridico, contratti e personale
2019	DIRIGENTE	1	Area Pianificazione e controllo	Dirigente Servizi alla mobilità

ALLEGATO 1

Si dà atto che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di due ulteriori dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, in quanto presso l'Agenzia della mobilità piemontese, allo stato non risultano coperte posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a n. 2, corrispondente al 30% della dotazione organica dirigenziale (tale risultato deriva dall'arrotondamento all'unità superiore del quoziente derivante dall'applicazione della percentuale, in analogia alle modalità di calcolo già previste dall'art. 19, comma 6 bis, del D.Lgs. n. 165/2001).

Inoltre, nel 2019 è prevista l'attivazione di n. 1 contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del DL 267/2000 da assegnare alla seguente Area Pianificazione e Controllo – Servizio Pianificazione e Marketing.

Si dà atto che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di n. 1 dirigente con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 2, D.Lgs. 267/2000, in quanto presso l'Agenzia della mobilità piemontese, allo stato non risultano coperte posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 e il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a 1.

Le modalità di attribuzione degli incarichi, la definizione di requisiti ulteriori ad integrazione di quelli previsti dall'art. 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la definizione del trattamento economico legato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato sono rinviati ad un successivo atto di aggiornamento del PTFP.