

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA DELLA PROVINCIA DI VITERBO

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
N. 12 DEL 14 OTT 2020

Oggetto: Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 e piano assunzionale 2020.

L'anno 2020, il giorno QUATTORDICI del mese OTTOBRE in Viterbo, nella sede dell'Azienda

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la L.R. del Lazio n. 30 del 03/09/2002 e ss.mm.ii., concernente l'istituzione dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale pubblica della provincia di Viterbo;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00192 del 22.07.2019 con il quale l'Ing. Ivan Grazini è stato nominato Commissario Straordinario dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale pubblica della Provincia di Viterbo;

PREMESSO che l'ATER della Provincia di Viterbo rientra nella macro categoria degli enti pubblici economici, soggetti giuridici dotati di una propria personalità giuridica e di un patrimonio autonomo;

RITENUTO opportuno da parte di questa ATER, pur nella veste giuridica di ente pubblico economico, operare seguendo le linee generali, ove compatibili, dettate in tema di assunzioni del personale dal Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e ss. mm. e ii., recante "Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modificazioni";

VISTI i precedenti atti già adottati, prodromici all'approvazione della nuova dotazione organica e all'approvazione del nuovo PTFP ("Piano Triennale del Fabbisogno di Personale") e, in particolare:

- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 11 del 19/05/2016, recante ad oggetto "Revisione assetto organizzativo aziendale";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 23 del 26/17/2016, recante ad oggetto "Rettifica deliberazione n. 11 del 19/05/2016";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 4 del 07/02/2017, recante ad oggetto "Modifica deliberazione n. 11 del 19/05/2016 modifica pianta organica";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 13 del 19/04/2017, recante ad oggetto "Programma triennale del fabbisogno del personale 2014-2015-2016 e piano assunzionale anno 2017";

Per Copia Conforme all'Originale
IL DIRETTORE GENERALE
Avv. Fabrizio Urbani



- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 28 del 21/07/2017, recante ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno del personale anni 2017-2019 e utilizzazione del budget assunzionale delle annualità 2015-2016-2017";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n.12 del 18 dicembre 2018, recante ad oggetto "Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019";
- Verbale n. 307 del collegio sindacale del 28.01.2019;
- Deliberazione del Commissario Straordinario n.13 del 28 dicembre 2018, recante ad oggetto "Deliberazione n.12 del 18 dicembre 2018 – Pianificazione dei fabbisogni di personale annualità 2018-2020 – Dotazione organica e piano assunzionale 2019. Rettifica";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n.11 del 30 aprile 2019, recante ad oggetto "Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019. Integrazione proprie deliberazioni n. 12 del 18.12.2018 e n. 13 del 28.12.2018";

Deliberazione del Commissario Straordinario n. 16 del 02/09/2019, recante ad oggetto "Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019-2020; integrazione e rettifica alle deliberazioni nn.ri 12 del 18.12.2018, 13 del 28.12.2018 e 11 del 30.04.2019;

VISTO il PTFP per il triennio 2018-2020, approvato dall'ATER con deliberazione del Commissario Straordinario n. 12 del 18/12/2018, successivamente modificata ed integrata dalle deliberazioni n. 13 del 28.12.2018 e n.11 del 30.4.2019;

CONSIDERATO che la dotazione organica prevista nel richiamato PTFP non risulta essere più adeguata alle esigenze aziendali, alla luce delle ulteriori cessazioni di personale e della rimodulazione delle figure professionali necessarie a garantire il buon funzionamento dell'Azienda; ciò tenuto conto, altresì, della determina direttoriale n. 86 del 25/03/2019 avente ad oggetto la compliance al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – Regolamento UE 2016/679 (GDPR) – recepimento organigramma;

RITENUTO di dover assicurare la funzionalità dei servizi erogati attraverso una ulteriore variazione della dotazione organica elaborata nel precedente PTFP, secondo lo schema allegato;

CONSIDERATO che l'Azienda intende procedere all'assunzione di nuovo personale attraverso procedure pubbliche di selezione ad evidenza pubblica in conformità alla normativa vigente nei limiti assunzionali e secondo le modalità meglio esplicitate nello schema allegato (Allegato 1);

RITENUTO che l'Azienda intende procedere a reperire il personale mancante attraverso procedure comparative selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità, e delle attitudini richieste, assicurando, al tempo stesso, celerità ed economicità di espletamento, anche al fine di valorizzazione le professionalità interne;

VISTO l'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e ss. mm. e ii., che demanda alla disciplina di fonte pubblicistica le materie attinenti alle linee fondamentali di organizzazione degli uffici, alla individuazione degli uffici di maggiore dimensione, ai modi di conferimento della titolarità dei medesimi uffici, alla determinazione delle dotazioni organiche complessive ed ai

Per Copia Conforme all'Originale
IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Fabrizio Urbani)



“regolamenti aziendali” o “interni” la disciplina dell’organizzazione e direzione dell’azienda, costituiti da un complesso di regole predisposte unilateralmente dal datore di lavoro pubblico, espressione del potere privatistico;

VISTO il Decreto Legge 4 novembre 2002, n.245 convertito in legge, con modificazioni, dall’art. 1, L. 27 dicembre 2002, n. 286, che ha introdotto profonde e sostanziali modifiche agli artt. 17 e ss. del D. Lgs. n. 165/01, che disciplina il lavoro nelle pubbliche amministrazioni;

VISTA la Legge 6 novembre 2012 n.190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione”;

VISTO il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare l’art. 20 che detta la disciplina per il “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”;

VISTA la Circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in materia di “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”;

VISTE le Linee Guida per la definizione del Piano triennale del fabbisogno del Ministero della semplificazione e della Pubblica Amministrazione del 15 maggio 2018;

CONSIDERATO che il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 prevede, all’art. 22 comma 15, che “Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono 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 30 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’articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l’attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l’eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell’attribuzione dei posti riservati per l’accesso all’area superiore.”.

VISTA la Legge 19 giugno 2019, n.56 e, in particolare, gli articoli 3 e 4;

VISTE le deliberazioni del Commissario Straordinario dell’ATER della Provincia di Viterbo nn.ri 12 del 18.12.2018, 13 del 28 .12.2018 e 11 del 30.04.2019;



DATO ATTO:

- che l'Azienda ha risposto, con nota prot. n. 3645 del 09/07/2019, ai rilievi formulati dalla competente Direzione della Regione Lazio in merito alla Deliberazione del Commissario Straordinario n.11 del 30 aprile 2019, recante ad oggetto "Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019. Integrazione proprie deliberazioni n. 12 del 18.1.2.2018 e n. 13 del 28.12.2018";
- che nessuna ulteriore osservazione è pervenuta al riguardo;
- che l'adozione del presente provvedimento è finalizzata in ogni caso anche a recepire quanto già richiesto dagli uffici regionali in relazione alle tabelle numeriche riferenti la rimodulazione della dotazione organica con specifico riferimento al costo del personale e agli oneri riflessi;

CONSIDERATO che l'Azienda, sulla scorta delle attività istituzionalmente svolte, ha provveduto alla ricognizione dell'organico attuale nonché ad individuare le figure professionali che si rende necessario assumere, nonché alla verifica del *budget* assunzionale disponibile e del personale interessato da progressioni verticali;

RILEVATO che il *budget* assunzionale da cessazioni da destinare al PTFP 2020-2022 in virtù dei nuovi calcoli effettuati nello schema allegato 1 è pari ad € 692.898,15 di cui: *Budget* Comparto € 559.988,24 e *Budget* Dirigenti € 132.909,92;

TENUTO CONTO che la suddetta variazione è stata ottenuta dalla sostituzione del *budget* inizialmente destinato ad una figura dirigenziale con il *budget* destinato a n.3 figure di comparto, anche in conformità con gli accordi sindacali intercorsi in occasione della riunione del 30/04/2019;

TENUTO CONTO che nella riunione del 21/05/2020 sono state informate le OO.SS. del nuovo piano assunzionale 2020/2022 predisposto dalla Amministrazione, in sostituzione di quello in precedenza inviato alla Regione Lazio per il quale si è provveduto all'attualizzazione delle figure previste e le risorse economiche destinate ai fini occupazionali non avendo quest'ultimo mai avuto corso.

RILEVATO, altresì, che il *budget* da destinare alle progressioni verticali è stato calcolato, ai sensi dell'art. 22 comma 15 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ss.mm.ii., in misura del 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria ed è pari ad € 167.996,48;

VISTO il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" il quale dispone agli artt.li 247, 248 e 249 misure atte a favorire il Decentramento e digitalizzazione delle procedure concorsuali per il personale non dirigente;

TENUTO CONTO che alla luce anche dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19 la presente programmazione potrebbe subire ulteriori modifiche;

VISTO l'art.33 del D.L. 30 aprile 2019, n.34, convertito in Legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58 il quale prevede una nuova disciplina in materia di "assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria";



VISTO il decreto del 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

VISTA la circolare del 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTO, altresì, il parere dell'Avv. Massimiliano Passi acquisito con nota prot. n.5907/2020 del 23/09/2020 secondo il quale la nuova disciplina dettata dall'art. 33 del D.L 34/2019 conv. con L. 58/2019, non è applicabile alle Aziende Territoriali per l'Edilizia Residenziale Pubblica;

RITENUTO di dover inviare il presente atto alle OO.SS. di comparto e dirigenza nonché le R.S.U. aziendali;

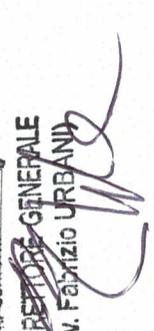
DATO ATTO del parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori verbalizzato al n. 322 del 12/10/2020;

DELIBERA

- a) di approvare lo schema allegato (ALLEGATO 1) avente ad oggetto l'integrazione e la modificazione al PTFP per il triennio 2020-2022;
- b) di prendere atto che nelle annualità 2020-2022 l'Azienda intende:
 - procedere alle valorizzazioni del personale attualmente in servizio ai sensi dell'art. 22 comma 15 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75, di tipo verticale con procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo così come di seguito definito:

Valorizzazioni interne: 30% del totale budget comparto		Procedure da bandire nel triennio 2020-2022	
N.	Profilo/livello	Assunzione	Costo
			€ 40.686,78
1	C1/B3		€ 1.830,10
6	B1/A3		€ 9.731,82
2	A1/Q1		€ 29.124,86
		Totale	€ 40.686,78

Per Copia Conforme all'Originale
IL DIRETTORE GENERALE
(AVV. FABRIZIO URBANO)



Così per un totale generale nel 2020-2022 di € 40.686,78



- c) di indire procedure concorsuali pubbliche per il reperimento di numero 11 posizioni nelle seguenti categorie:

Prospetto analitico procedure concorsuali da bandire nel triennio 2020-2022							
Qualifica procedura concorsuale da bandire (a titolo esemplificativo sono stati inseriti dei riferimenti numerici)			Posti in dotazione organica (come da nuova D.O.)	Presenti in servizio	Posti vacanti	Posti da mettere a concorso	Oneri assunzioni
Tempo indeterminato	Categoria giuridica	Profilo professionale					
Indeterm.to	A3	Laurea magistrale: informatica giurisprudenza ingegneria	9	0	9	3	€ 104.931,15
Indeterm.to	B3	Diploma scuola media superiore: -ragioneria -informatica -geometra -classico -scientifico	7	0	7	6	€ 184.053,30
Indeterm.to	dirigenti	Laureato tecnico	1	0	1	1	€ 98.490,36
Totale Generale						10	€ 387.474,81

- d) di prevedere sui relativi conti di bilancio, a copertura della relativa spesa, l'importo complessivo di € 458.837,14 oneri inclusi;
- e) di demandare al Direttore Generale l'adozione dei successivi atti conseguenti con la pubblicazione dei relativi bandi di concorso.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Ing. IVAN GRAZINI



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
DELL'ATER PROVINCIA DI VITERBO - TRIENNIO 2020-2022

PREMESSA

L'ATER della Provincia di Viterbo è stata istituita con Legge Regionale del 03.09.20002 n. 30.

Per statuzione della citata Legge Regionale n. 30/2002 l'Azienda è un ente pubblico di natura economica.

Il presente documento "Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ATER della Provincia di Viterbo triennio 2020-2022" è adottato secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come da ultimo modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Il presente piano, relativo al periodo 2020-2022, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata¹.

La pianificazione adottata con il presente piano tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- dell'ultimo Bilancio consuntivo certificato;
- del Bilancio di previsione decisionale dell'esercizio 2020;
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018) e con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale e la Legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020);
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Tale piano è adottato allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il predetto piano è stato redatto a seguito delle linee di indirizzo emanate con decreto dell'8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, secondo quanto previsto dall'articolo 6-ter del citato D.Lgs.vo n. 165/2001.

Nell'ambito del Piano, l'Azienda cura l'ottimale distribuzione delle risorse umane, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è aggiornato annualmente al fine di consentire l'adeguamento delle esigenze dell'Amministrazione a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Azienda nell'arco del triennio, tenuto conto delle risorse disponibili.

L'amministrazione procederà, quindi, alla predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'azienda per gli anni 2020-2022, nell'ambito delle facoltà assunzionali previste dal vigente quadro normativo.

Per Copia Conforme all'Originale

IL DIRETTORE GENERALE
(AVV. FABRIZIO URBANI)



Così come previsto dalle disposizioni di cui al comma 2 e 3 del D.lgs. n. 165/2001 il legislatore ha strutturato l'intero sistema degli organici su più cardini: la dotazione organica, i fabbisogni, la pianificazione occupazionale e i relativi limiti di spesa e di turn over.

Al riguardo, si deve tener conto della nuova visione della dotazione organica introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, la quale si sostanzia in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal Piano triennale dei fabbisogni del personale. Nel rispetto, quindi, del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti Pubblici, nell'ambito del succitato Piano, potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Nel contempo, l'Azienda si trova ad affrontare una problematica relativa alla mancanza di dirigenti e dipendenti, a fronte di una pianta organica di 44 persone, ha in servizio, al 31.12.2019 solo 31 persone tra dipendenti e dirigenti e nei prossimi due anni sono previste diverse cessazioni.

DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, stabilisce che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni pianificati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.

L'articolo 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo art. 4, del d.lgs. n. 75/2017, prevede testualmente *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*.

In sostanza, tale normativa ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica e ad individuare la cosiddetta "dotazione di spesa potenziale massima". La dotazione, quindi, va espressa in termini finanziari così come chiarito nel DPCM del 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche". Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento. La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

Dai calcoli effettuati dall'Ufficio Risorse Umane dell'A.T.E.R. della provincia di Viterbo è emersa una carenza di personale di 13 unità per il triennio 2020-2022.

È necessario, pertanto, procedere alla rimodulazione della dotazione organica, da adottare con il presente atto, nei termini necessari a far fronte alle esigenze rappresentate, fino a concorrenza dei posti vacanti della stessa dotazione organica nonché dei vincoli finanziari imposti dalla legislazione vigente.

Per Copia Conforme all'Originale
IL DIRETTORE GENERALE
(AVV. FABRIZIO URBANI)



Si riporta di seguito la rimodulazione della dotazione organica nei termini anzidetti:

Personale alla data del 31/12/2019							Rimodulazione dotazione organica 2020						
Ctg	Dotazione organica	Ruolo in servizio	Carenze	Costo Unitario retribuzione fondamentale individuale CTG*	Costo totale dotazione organica	Costo totale Personale in servizio	Ctg	Dotazione organica	Ruolo in servizio	Carenze	Costo totale dotazione organica	Costo totale Personale in servizio	Costo totale rimodulazione
D2	0	0	0				D2	0	0	0			
D1	1	1	0	26.538,75	26.538,75	26.538,75	D1	1	1	0	26.538,75	26.538,75	0,00
C3	0	0	0				C3	0	0	0			
C2	0	0	0				C2	0	0	0			
C1	1	1	0	28.845,45	28.845,45	28.845,45	C1	1	1	0	28.845,45	28.845,45	0,00
B3	2	0	-2	30.675,55	61.351,10		B3	7	0	-7	214.728,85		214.728,85
B2	5	2	-3	31.308,59	156.542,95	62.617,18	B2	3	3	0	93.925,77	93.925,77	
B1	6	8	2	33.355,08	200.130,48	266.840,64	B1	2	8	6	66.710,16	266.840,64	-200.130,48
A3	5	0	-5	34.977,05	174.885,25		A3	9	0	-9	314.793,45	0,00	314.793,45
A2	5	4	-1	38.060,98	190.304,90	152.243,92	A2	4	3	-1	152.243,92	114.182,94	38.060,98
A1	7	7	0	40.919,87	286.439,09	286.439,09	A1	4	5	1	163.679,48	204.599,35	-40.919,87
Q2	2	0	-2	49.156,56	98.313,12		Q2	0	0	0			
Q1	6	6	0	55.482,30	332.893,80	332.893,80	Q1	8	6	-2	443.858,40	332.893,80	110.964,60
Ad.Stamp	1	1	0	60.452,68	60.452,68	60.452,68	Ad.Stamp	1	1	0	60.452,68	60.452,68	
Dirigenti	2	0	-2	98.490,36	196.980,72		Dirigenti	1	0	-1	98.490,36		98.490,36
Dir. Gen.	1	1	0	98.490,36	98.490,36	98.490,36	Dir. Gen.	1	1	0	98.490,36	98.490,36	
	44	31	-13		1.912.168,65	1.315.361,87		42	29	-13	1.762.757,63	1.226.769,74	535.987,89

*Il calcolo della retribuzione fondamentale individuale è stato effettuato sommando tra loro le seguenti voci: stipendio tabellare comprensivo della 13 e 14 mensilità e oneri riflessi calcolati sul totale

I calcoli sopra riportati sono stati effettuati in conformità alle indicazioni fornite dalla Regione Lazio e in ottemperanza dei criteri da quest'ultima utilizzati per l'Approvazione della programmazione del fabbisogno di personale 2019/2020. Si precisa sul punto che il calcolo del costo della dotazione organica relativamente alla retribuzione fondamentale individuale CTG è stato effettuato sommando tra loro le seguenti voci: stipendio tabellare comprensivo della 13° 14° e oneri riflessi calcolati sul totale.

La predetta rimodulazione viene effettuata in termini di neutralità finanziaria in relazione al costo della dotazione organica dell'A.T.E.R. della Provincia di Viterbo, così come già deliberata dal Commissario Straordinario, intesa in termini finanziari come "indicatore di spesa potenziale massima", equivalente € 1.797.734,68.

La **media cristallizzata** da porre a base di riferimento per il contenimento delle spese di personale a norma del citato art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, ammonta ad € 2.686.539,47.

La corretta individuazione del *budget* assunzionale del triennio di riferimento deve però garantire, in ogni caso, il rispetto della spesa potenziale massima, considerando anche le risorse impiegate per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, in applicazione della legge n. 68/1999. Quindi, il costo del personale in servizio sommato al budget assunzionale non può superare il costo potenziale della dotazione organica.

In linea con quanto programmato anche nel precedente Piano dei fabbisogni di personale, il presente piano potrà muoversi all'interno delle seguenti coordinate:

1. concludere, l'iter già avviato nel 2018 e finalizzato alle assunzioni rappresentate nelle tabelle seguenti;
2. attivare, eventuali procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, ai sensi del comma 15 dell'art. 22 del d.lgs. n. 75/2017;



CESSAZIONI DAL SERVIZIO E CRITERI DI CALCOLO DELLE ECONOMIE DA UTILIZZARE PER LE NUOVE ASSUNZIONI E PER LE PROGRESSIONI TRA AREE

Si riportano, di seguito, i dati relativi alle cessazioni dal servizio previste per le annualità 2015;2016; 2017; 2018 e 2019 quantificate, in via prudenziale, in relazione ai limiti massimi di età previsti per le cessazioni dal servizio dalla vigente normativa in materia previdenziale e con l'applicazione dell'art. 1, comma 5, del d.l. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, (collocamento in quiescenza del personale, anche di qualifica dirigenziale, che abbia maturato il requisito di anzianità contributiva previsto per l'accesso al pensionamento anticipato).

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa e richiamato dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, non sono state incluse nei criteri di calcolo delle economie da utilizzare per le nuove assunzioni le cessazioni dal servizio derivanti dai processi di mobilità volontaria *ex art.* 30 del D.Lgs.vo n. 165/2001 effettuate verso altre amministrazioni pubbliche sottoposte a un regime assunzionale vincolato (amministrazioni dello Stato, tutte le Agenzie, le Regioni, le Province, i Comuni, gli Enti del Servizio sanitario nazionale, le Università, le Camere di Commercio, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, compresi gli enti di ricerca, inseriti nell'elenco ISTAT), mentre sono state considerate quelle verso amministrazioni che non hanno vincoli assunzionali (Comparto Scuola e istituzioni di Alta formazione e specializzazione artistica e musicale).

Il calcolo delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio relative alle annualità 2017, 2018, 2019 e 2020, utilizzabili per le facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa, è stato effettuato sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica, con circolare DPF/0011786/P-417.1.7.4 del 22 febbraio 2011, calcolando per ciascun componente del personale (dirigenti e categorie) la retribuzione fondamentale come disciplinata dai rispettivi CCNL, cui è stato sommato il valore medio del trattamento economico accessorio e gli oneri riflessi. Su tale aspetto si richiamano le indicazioni fornite dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n. 12/2015, con la quale il citato dicastero ha precisato che sia le economie da cessazione che gli oneri conseguenti alle assunzioni, vanno determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio, nonché fornite dalla Regione Lazio – Direzione Regionale Organizzazione, Personale, Demanio e Patrimonio, con circolare prot. n. 531177 del 14 dicembre 2011.

Al momento in cui il presente piano viene predisposto, nessun dipendente ha comunicato di volersi avvalere della possibilità di pensione anticipata con "quota cento", ai sensi del D.L. 4/2019, pertanto, non è stata prevista nessuna unità in uscita secondo tali criteri.

Conseguentemente alle cessazioni che si verificheranno nel triennio e sulla base delle previsioni assunzionali, potranno essere attivate procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017.

L'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017 dispone "*per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono 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 30 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*

Per Copia Conforme all'Originale
IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Fabrizio URBANI)



personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

COPERTURA FINANZIARIA

Definiti gli importi complessivi dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio, le capacità assunzionali per il triennio sono state calcolate applicando le percentuali del "turn over" previste dalla normativa vigente, come di seguito precisato.

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, si precisa che nel Bilancio Consuntivo Certificato si è registrato un margine operativo lordo positivo pari ad Euro 642.603,00 e un risultato negativo pari ad Euro 555.339,00. La spesa per le nuove assunzioni è quindi sostenibile.

Le sottostanti tabelle comprendono le economie derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale.

CESSAZIONI ANNO 2015							
Cat.	Cessazioni anno 2015	Trattamento economico Fondamentale	Media Trattamento Economico Accessorio	Totale	Oneri riflessi (contributi previdenziali a carico del datore di lavoro)	Totale individuale	Totale generale
		Totale T.E.F.					
Dir.	1	190.193,92	9.569,06	199.762,98	40.098,32	239.861,30	239.861,30
Q1	1	51.051,98	5.720,45	56.772,43	12.196,32	68.968,75	68.968,75
A1	1	31.624,32	5.720,45	37.344,77	7.555,05	44.899,82	44.899,82
A3	1	32.412,38	5.720,45	38.132,83	7.743,32	45.876,15	45.876,15
Totale		115.088,68	17.161,35	132.250,03	27.494,69	159.744,72	159.744,72
Capacità assunzionale del comparto (25%)							39.936,18
Capacità assunzionale dirigenza (80%)							191.889,04

CESSAZIONI ANNO 2016							
Cat.	Cessazioni anno 2016	Trattamento economico Fondamentale	Media Trattamento Economico Accessorio	Totale	Oneri riflessi (contributi previdenziali a carico del datore di lavoro)	Totale individuale	Totale generale
		Totale T.E.F.					
Q1	1	51.051,98	8.466,34	59.518,32	12.196,32	71.714,64	71.714,64
Dir.	1	65.460,00	9.133,18	74.593,18	17.820,31	92.413,49	92.413,49
Totale		116.511,98	17.599,52	134.111,50	30.016,63	71.714,64	164.128,13
Capacità assunzionale del comparto (25%)							17.928,66
Capacità assunzionale dirigenza (80%)							73.930,79

Per Copia Conforme all'Originale
IL DIRETTORE GENERALE
(AVV. FABRIZIO UREANI)



CESSAZIONI ANNO 2017							
Cat.	Cessazioni anno 2017	Trattamento economico Fondamentale	Media Trattamento Economico Accessorio	Totale	Oneri riflessi (contributi previdenziali a carico del datore di lavoro)	Totale individuale	Totale generale
		Totale T.E.F.					
B2	1	28.811,86	10.259,68	39.071,54	6.883,15	45.954,69	45.954,69
B2	1	27.552,98	10.259,68	37.812,66	6.582,41	44.395,07	44.395,07
		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
Totale		56.364,84	20.519,36	76.884,20	13.465,56	90.349,76	90.349,76
Capacità assunzionale del comparto (25%)							22.587,44

CESSAZIONI ANNO 2018							
Cat.	Cessazioni anno 2018	Trattamento economico Fondamentale	Media Trattamento Economico Accessorio	Totale	Oneri riflessi (contributi previdenziali a carico del datore di lavoro)	Totale individuale	Totale generale
		Totale T.E.F.					
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
							0,00

CESSAZIONI ANNO 2019							
Cat.	Cessazioni anno 2019	Trattamento economico Fondamentale	Media Trattamento Economico Accessorio	Totale	Oneri riflessi (contributi previdenziali a carico del datore di lavoro)	Totale individuale	Totale generale
		Totale T.E.F.					
A3	1	32.034,10	12.104,67	44.138,77	7.652,95	51.791,72	51.791,72
B2	1	29.590,68	12.104,67	41.695,35	7.069,21	48.764,56	48.764,56
B1	1	29.651,72	12.104,67	41.756,39	7.083,80	48.840,19	48.840,19
Q1	1	52.212,16	12.104,67	64.316,83	12.473,49	76.790,32	76.790,32
A1	1	37.289,98	12.104,67	49.394,65	8.908,58	58.303,23	58.303,23
A1	1	40.383,70	12.104,67	52.488,37	9.647,67	62.136,04	62.136,04
		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
Totale		221.162,34	72.628,02	293.790,36	52.835,68	346.626,04	346.626,04
Capacità assunzionale del comparto (100%)							346.626,04

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE PERIODO 2015 - 2019						
Anno di cessazione	Costo cessazione comparto	Costo cessazione dirigenza	Anno di assunzione	Percentuale applicata sul comparto	Percentuale applicata dirigenza	Capacità assunzionale disponibile
2015	39.936,18	191.889,04	2016	25%	80%	231.825,22
2016	17.928,66	73.930,79	2017	25%	80%	91.859,45
2017	22.587,44		2018	25%		22.587,44
2018			2019			0,00
2019	346.626,04		2020	100%		346.626,04
Totali	427.078,32	265.819,83				692.898,15



Per Copia Conforme all'Originale
 IL DIRETTORE GENERALE
 (Avv. Fabrizio URBANI)

[Handwritten signature]

CALCOLO DELLE RISORSE DISPONIBILI

PROSPETTO A	Risorse finanziarie che si rendono disponibili nell'anno 2020
Valore delle cessazioni personale dirigenziale 2015/2016	265.819,83
Valore cessazioni personale del comparto 2015/2019	427.078,32
Totale budget assunzionale anno 2020	692.898,15

PROSPETTO B	Pianificazione reclutamento anno 2020	
	Unità da assumere	Onere annuo complessivo
Assunzioni a tempo indeterminato	n. 1 dirigente	98.490,36
	n. 10 comparto	288.984,45
Valorizzazioni interne	n.8 comparto	40.686,78
	Totale spesa reclutamento 2020	428.161,59

PROSPETTO C			Prospetto analitico procedure concorsuali da bandire nell'anno 2020/2022				
Qualifica procedure concorsuali pubbliche da bandire per l'accesso dall'esterno			Posti in dotazione	Posti in servizio	Posti vacanti	Posti da mettere a	Capienza economica
Tipologia	Livello	Profilo Professionale	n.	n.	n.	n.	Valore
Tempo determinato	Dirigente	diploma di laurea	1	0	1	1	98.490,36
Tempo indeterminato	A3	diploma di laurea magistrale	9	0	-9	3	104.931,15
Tempo indeterminato	B3	diplomati di scuola media superiore	7	0	-7	6	184.053,30
							387.474,81

PROSPETTO C			Prospetto analitico procedure concorsuali da bandire nell'anno 2020				
Qualifica procedure concorsuali per le valorizzazioni interne			Posti in dotazione	Posti in servizio	Posti vacanti	Posti da mettere a	Capienza economica
Tipologia	Livello	Profilo Professionale	n.	n.	n.	n.	Valore
Tempo indeterminato	A1/Q1		8	6	-2	2	29.124,86
Tempo indeterminato	B1/A3		9	0	-9	6	9.731,82
Tempo indeterminato	C1/B3		7	0	-7	1	1.830,10
							40.686,78

RIEPILOGO

Il budget complessivo da utilizzare ottenuto dai risparmi generati dalle cessazioni (vedi tabelle esplicative *ut supra*) è pari ad € 692.898,15, di cui:

- **Budget Comparto € 559.988,24**
(Totale budget comparto 25% cessazioni 2015/2017/2018 + Totale budget comparto 100% cessazioni 2019 + 50% budget dirigenza cessazioni 2015/2016)
- **Budget Dirigenti € 132.909,91**
(Totale budget dirigenza 80% cessazioni 2015/2016 detratto del 50% destinato al comparto)

Suddetto budget potrà essere, quindi, utilizzato nelle seguenti modalità:

- Budget Comparto € 391.991,76;
- Budget Dirigenti € 132.909,91;
- Budget valorizzazione interne (progressioni verticali) al 30% del budget di comparto pari a € 167.996,48.

Per Copia Conforme all'Originale
IL DIRIGENTE GENERALE
(AVV. FABRIZIO URBANI)



Piano assunzionale per il triennio 2020-2022:

N. 10 figure di Comparto per un importo di € 319.660,00 (residuo € 72.331,76);

N.1 figura di Dirigente per un importo di € 98.490,36 (residuo € 34.419,56);

Così per un totale di spesa relativo al personale da assumere con procedure pubbliche pari ad € 418.150,36 (Sub.1)

N.9 figure di Comparto come valorizzazioni interne (progressioni verticali) per un importo di € 40.686,78 (Sub.2) (residuo € 127.309,70)

Il totale da utilizzare (Sub.1 + Sub.2) è, quindi, pari ad € 458.837,14.

Ne discende la seguente programmazione di reclutamento del personale per il periodo 2020-2022:

Assunzioni Anno 2020 Budget Dirigenza					Assunzioni Anno 2021 Budget Dirigenza					Assunzioni Anno 2022 Budget Dirigenza				
A	Totale budget dirigenza 80% cessazioni 2015/2016 detratto 50% destinato al comparto			132.909,92	A	Totale budget dirigenza 100% residuo 2020			132.909,92	A	Totale budget dirigenza 100% residuo 2021			34.419,56
	n.	Profilo	Assunz.ne	Costo		n.	Profilo	Assunz.ne	Costo		n.	Profilo	Assunz.ne	Costo
B					B	1	Dirigente Tecnico	2021	98.490,36	B				
Totale n. 0 assunzioni				Totale n. 1 assunzioni			98.490,36	Totale n. 0 assunzioni						
C	Residuo 2020 dirigenza			132.909,92	C	Residuo 2021 dirigenza			34.419,56	C	Residuo 2022 dirigenza			34.419,56

Assunzioni Anno 2020 Budget Comparto					Assunzioni Anno 2021 Budget Comparto					Assunzioni Anno 2022 Budget Comparto				
D	Totale budget comparto 25% cessazioni 2015/2018 + Totale budget comparto 100% cessazioni 2019 + 50% budget dirigenza cessazioni 2015/2016			559.988,24	D	Totale budget del comparto 100% residuo 2020			225.709,51	D	Totale budget del comparto 100% residuo 2021			72.331,76
	n.	Profilo	Assunz.ne	Costo		n.	Profilo	Assunz.ne	Costo		n.	Profilo	Assunz.ne	Costo
E	3	A3	2020	104.931,15	E	5	B3	2021	153.377,75	E				
	2	B3	2020	61.351,10										
Totale n. 5 assunzioni			166.282,25	Totale n. 5 assunzioni			153.377,75	Totale n. 0 assunzioni			0,00			
30% del budget (D) destinato alle valorizzazioni interne			167.996,48											
F	Residuo 2020 personale del comparto			225.709,51	H	Residuo 2021 personale del comparto			72.331,76	H	Residuo 2022 personale del comparto			72.331,76



Per Copia Conforme all'Originale
 IL DIRETTORE GENERALE
 (Avv. Fabrizio URBANI)

Valorizzazioni interne Anno 2020 Budget Comparto					Valorizzazioni interne Anno 2021 Budget Comparto					Valorizzazioni interne Anno 2022 Budget Comparto							
D	Totale budget destinato alle valorizzazioni interne				167.996,47	D	Totale budget del comparto 100% residuo 2020				127.309,69	D	Totale budget del comparto 100% residuo 2021				127.309,69
E	n.	Profilo	Assunz.ne	Costo	E	n.	Profilo	Assunz.ne	Costo	E	n.	Profilo	Assunz.ne	Costo			
	2	A1-Q1	2020	29.124,86													
	6	B1-A3	2020	9.731,82													
	1	C1-B3	2020	1.830,10													
	Totale n. 9 valorizzazioni				40.686,78		Totale n. 0 valorizzazioni				0,00		Totale n. 0 valorizzazioni				0,00
F	Residuo 2020 personale del comparto				127.309,69	H	Residuo 2021 personale del comparto				127.309,69	H	Residuo 2022 personale del comparto				127.309,69

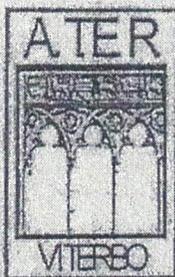
I posti da bandire nel triennio garantiscono un adeguato accesso dall'esterno così come previsto dalla normativa vigente. Le su riportate previsioni assunzionali sono state effettuate tenendo conto delle percentuali fissate della legge n. 68/99, art. 18.

Il presente documento "Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022", adottato secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, viene trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti per gli adempimenti conseguenziali.



Per Copia Conforme all'Originale

IL DIRETTORE GENERALE
(Avv. Fabrizio URBANI)



**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
PUBBLICA DELLA PROVINCIA DI VITERBO**

01100 - Viterbo - Via Igino Garbini, 78/a - Tel. 0761/2931 Fax 0761/227303 C.F. 80000910564 - P.IVA - 00081420568

Verbale n. 322 del Collegio Sindacale del 12/10/2020

In data odierna, presso lo Studio del Dott. Mauro Pietrini, ubicato in Viterbo in Via G. Marconi nr. 17, si è riunito il collegio dei revisori dell'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica della Provincia di Viterbo, nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Lazio numero T00027 del 23.01.2012, immediatamente esecutivo, e composto da:

- | | |
|----------------------------|------------|
| - Dott. Adriano Corsetti | Presidente |
| - Dott. Nazzareno Liberati | Componente |
| - Dott. Mauro Pietrini | Componente |

Tutti i componenti sono presenti

VERIFICA DEL 12 ottobre 2020

In data 7 ottobre 2020 il Commissario dell'Ente inviava al Collegio, per il tramite dell'Ufficio Risorse Umane, la seguente documentazione:

- Richiesta di asseverazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale triennio 2020-2022 (Prot. 07 RCS/2020);
- Approvazione del PTFP triennio "2020/2022" a firma del D.G. Avv. Fabrizio Urbani;
- Deliberazione del Commissario Straordinario (in attesa di protocollazione) relativa all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale dell'Ater - Provincia di Viterbo per il triennio 2020-2022;
- Schema allegato alla Delibera sopra citata avente ad oggetto il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per lo stesso triennio;

chiedendo a al Collegio dei revisori di procedere con l'asseverazione dei dati riportati nei documenti sopra citati.

Si precisa che la delibera in oggetto verrà formalizzata successivamente alla ricezione da parte dell'Ente del presente verbale di asseverazione.

In data 9 ottobre 2020 si è tenuta la riunione del Collegio, che tra gli altri argomenti all'o.d.g. ha discusso e verificato la correttezza dei dati, insieme al responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, al Responsabile dell'Ufficio Contabilità, al Direttore

Generale e al Commissario Straordinario dei documenti costituenti il "Piano Triennale di fabbisogno del personale 2020-2022".

Successivamente, nel pomeriggio dello stesso giorno, è stata inviata al Collegio la versione definitiva della documentazione con il recepimento delle modifiche discusse in sede di riunione.

L'Organo di verifica, preliminarmente, recepisce il documento di parere legale rilasciato all'Ente dall'Avvocato Massimiliano Parisi e acquisito dall'ATER Viterbo – a seguito delle raccomandazioni formulate dal Collegio Sindacale de qua in merito al possibile obbligo di rispetto della intervenuta disciplina legislativa (in tema di programmazione del fabbisogno di personale di Regioni e Comuni) prevista dall'articolo 33, del D.L. 34/2019 – con nota protocollo nr. 5907/2020, del 23 settembre 2020.

In funzione di quanto precede, il Collegio Sindacale scrivente, nel prendere atto del parere rilasciato, consiglia all'Ente ATER di Viterbo, di inviare tale parere anche all'Avvocatura Regionale del Lazio al fine di acquisire una interpretazione autentica della norma anche dell'organo di riferimento più direttamente interessato alla vicenda, atteso che, l'ATER Viterbo, oltre ad essere un ente strumentale della Regione Lazio, partecipa alla formazione del bilancio consolidato della medesima Regione e , potrebbe, in ipotesi, essere attratta da un calcolo generale complessivo delle risorse assunzionali disponibili.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, dopo un'approfondita verifica dei calcoli eseguiti dall'Ente per la determinazione dei valori inseriti nella delibera del Commissario Straordinario, il collegio assevera i valori inseriti nella deliberazione del Commissario Straordinario inerente al PTFP 2020-2022.

Il Collegio richiede, in ultimo, non appena formalizzata la deliberazione oggetto del presente parere, di riceverne copia unitamente al verbale della riunione con i Sindacati richiamata nella Deliberazione.

Letto, confermato, sottoscritto

Viterbo li 12 ottobre 2020

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Il Presidente

Adriano Corsetti

I Componenti Effettivi.

Nazzareno Liberati

Mauro Pietrini