

**Allegato A6) al PIAO 2026-2028 approvato con deliberazione del Comitato di bacino n. 05 del 27.03.2026**

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2026-2028**

<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.3.1 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	<p>Il documento contiene la pianificazione delle risorse umane necessarie per il triennio.</p> <p>Deve contenere quindi illustrare i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;</li> <li>- Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori;</li> <li>- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li> <li>- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</li> <li>- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</li> </ul> <p>In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella presente sezione i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente;</li> <li>- Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente</li> <li>- Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale</li> </ul>

**Quadro generale normativo di riferimento**

Il presente Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) è adottato in ottemperanza alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. 30/03/2001<sup>1</sup>, n. 165 "Norme generali

---

<sup>1</sup> L'articolo 6 del D.lgs. n.165 del 30/03/2011 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" il quale dispone che: comma 2: "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'art. 6-ter del D.lgs. n.165 del 30/03/2011 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" il quale dispone che: sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni

sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017 e seguendo le indicazioni fornite dalle "Linee di indirizzo" per la predisposizione dei predetti piani di cui al comma 1 del citato art. 6 ter, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

Il presupposto essenziale nella predisposizione del presente piano è la ricerca dell'ottimizzazione delle risorse umane per il perseguimento degli obiettivi dell'ente e della performance organizzativa, così come definita e disciplinata dalle norme contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e l'applicazione dei principi di buon andamento ed imparzialità sanciti dall'art. 97 della Costituzione e dei principi contenuti nell'art. 1 della L. 241/1990 e s.m.i. con particolare riferimento all'efficacia, efficienza, economicità e trasparenza dell'azione amministrativa.

A tal fine è stata compiuta un'approfondita analisi in merito ai seguenti aspetti che connotano le esigenze dell'Ente:

- a) la quantificazione del personale in riferimento alle attività istituzionali e agli adempimenti di legge che l'ente è tenuto a svolgere;
- b) la verifica delle professionalità adatte agli scopi ed alle attività di competenza dell'ente.

L'analisi sopra citata è stata condotta tenendo conto che la predisposizione del PTFP deve essere in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente, pertanto all'interno degli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027 e in ottemperanza ai vincoli di finanza pubblica, ovvero del complesso delle norme che disciplinano la spesa del personale cui l'Ente deve fare riferimento per le proprie facoltà assunzionali<sup>2</sup>.

### **Profilo giuridico e istituzionale dell'Ente**

Il Consiglio di Bacino Venezia Ambiente, costituito sotto forma di Convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000 tra 45 comuni partecipanti, è un Ente pubblico avente personalità giuridica al quale vengono attribuite le funzioni di programmazione, organizzazione, affidamento e controllo del servizio pubblico di gestione integrata dei rifiuti urbani nel Bacino, subentrando alle funzioni già di competenza delle Autorità di Ambito di pianificazione, di controllo e di affidamento della gestione del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani, così come individuate dal D.lgs. n. 152/2006 "Norme in materia ambientale" (Testo Unico Ambientale) e dall'art. 4 della LRV 52/2012, che prima erano in capo all'Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (AATO).

Nuovi adempimenti e una maggiore spinta al ruolo di ente strumentale regolatore deriva dal nuovo ruolo assunto da Arera nel settore rifiuti a partire dal 2018, ma più concretamente dal 2019 a seguito dell'emanazione delle deliberazioni e documenti di consultazione sul fronte dei costi del servizio integrato articolato per fasi, delle tariffe applicate agli utenti e del contratto di servizio.

---

*pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

<sup>2</sup> L'articolo 91 comma 1 del D.lgs. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i. "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", il quale dispone che: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono 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";

## Struttura organizzativa (V. ALLEGATO A4)

### Programmazione del fabbisogno triennale 2026-2028

Il presente Piano del Fabbisogno di Personale è coerente con le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicate in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, facendo propri i principi di rendere operativo l'ente pur non aumentando la spesa del personale, anzi contenendola rispetto ai limiti previsti e verificati in apposito paragrafo successivo.

Risulta necessario perseguire i compiti istituzionali affidati all'ente attraverso il perseguimento degli obiettivi strategici definiti dal Piano delle Attività 2026-2028.

### Dotazione organica 2025-2027

<b>Pianta organica</b>					
	<b>descrizione funzione</b>	<b>figura professionale</b>	<b>inquadramento</b>	<b>pos ti</b>	<b>stato</b>
1	Direttore	Dirigente	contratto a tempo determinato	1	coperto
1	Funzionario tecnico	Laurea in scienze ambientali	contratto a tempo indeterminato	1	coperto
1	Funzionario amministrativo giuridico	Laurea in giurisprudenza	contratto a tempo indeterminato	1	coperto
1	Istruttore amministrativo contabile	Ragioniere	contratto a tempo indeterminato C	1	coperto

Per il triennio 2026-2028 si procederà a:

1. Adeguare contrattualmente gli stipendi per gli anni 2026, 2027 e 2028 per il personale dipendente e dirigenza;
2. Concordare con dipendenti e sindacato il nuovo CCDI 2026-2028 tenendo conto delle novità in termini di welfare e smart working;
3. Adeguamento del fondo risorse decentrate 2026-2028 - La costituzione del fondo risorse decentrate del consiglio di bacino a partire dal 2023, ai sensi del CCNL 2019/2021, diversamente dagli anni precedenti che prevedeva solo risorse stabili, viene integrato con risorse variabili nei limiti previsti dalla normativa vigente.
4. Ricorso al lavoro interinale a tempo parziale per un istruttore amministrativo (25 ore settimanali - 5 giornaliere) già previsto per le annualità 2023-24-25 per attività di protocollazione, servizi di supporto e segreteria, viene confermato per il triennio 25-26-27 aumentandolo a 30 ore settimanali - 5 giornaliere, applicato in corso d'anno.
5. Incarico di prestazione occasionale per supporto di analisi impiantistica e flussi di rifiuti e/o rendicontazione contributi pubblici da partecipazione a bandi regionali/nazionali.

Ai sensi del bilancio approvato per il triennio 2026-2028 è prevista la copertura finanziaria della spesa del personale secondo la nuova programmazione 2026-2028 ed entro i limiti di spesa del 2009 ai sensi dell'art.1, comma 562 della L. 296/2006 adeguati secondo i nuovi contratti vigenti.

## **I LIMITI DI SPESA**

Ai sensi del bilancio approvato per il triennio 2025-2027 è prevista la copertura finanziaria della spesa del personale secondo la nuova programmazione 2025-2027 ed entro i limiti di spesa del 2009 secondo i nuovi contratti vigenti e nel rispetto del vincolo dell'equilibrio di bilancio, generalizzato per enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, in virtù di quanto stabilito dalla legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208) che all'art. 1, comma 762, ha disposto l'ultrattività delle "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 come stabilito dall'art. 31, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012).

Il limite di spesa, sulla base di una istruttoria svolta nel 2017 era stato fissato in € 258.435,56 calcolato sulle spese per il personale riferite al 2009 in considerazione del fatto che nel 2008 le procedure di reclutamento del personale si sono concluse nel secondo semestre e pertanto il dato del 2009 è stato assunto come anno di piena operatività dell'Ente come in casi analoghi, si rende necessario applicare un criterio che si dimostri coerente con le finalità della norma e, più in generale, con la ratio che permea l'intero sistema.

Tale stima dei costi, alla luce di una ulteriore verifica condotta dagli uffici con il supporto di consulenti esperti in materia, e nell'ambito della predisposizione del fabbisogno di personale anche attraverso ricorso a forme di lavoro flessibile è emerso che, il limite di spesa riferito al 2008 non ha adeguatamente incluso i contratti di lavoro così detti flessibili quali prestazioni occasionali, lavoro interinale, lavoratori in collaborazione coordinata e a progetto e i relativi oneri a carico dell'Ente rientranti a pieno titolo tra le spese di personale.

In considerazione di quanto sopra citato, si è provveduto nel 2024 a una puntuale rettifica del limite di spesa considerando tutte le voci di spesa riconducibili a tale limite e di seguito riportate:

- Retribuzioni tabellari;
- Oneri contributivi obbligatori;
- Salario accessorio;
- Lavoro straordinario;
- Buoni pasto;
- Trasferte e missioni (Corte Conti Veneto del 94/2007);
- Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;
- Altre forme di lavoro flessibile (Lavoro interinale, Prestazioni occasionali, Collaborazioni coordinate e continuative e a progetto);
- IRAP.

Il nuovo limite di spesa riferito al 2009 per il Consiglio di Bacino è così di seguito definito e posto a confronto con il 2024 ed il 2025.

## Prospetto di verifica e revisione del limite spesa del personale 2026

Base di confronto: Spese personale Aato Venezia Ambiente esercizio 2009

	TABELLA DI RIFERIMENTO	CONSIGLIO DI BACINO CNS 2024	CONSIGLIO DI BACINO CNS 2025	CONSIGLIO DI BACINO BDG 2026
	2009	2024	2025	2026
<b>macro aggregato 101</b>				
tabellare	169.210	123.391	129.045	135.982
oneri	52.944	53.240	55.411	58.474
straordinario	1.889	687	318	1.000
salario accessorio	<b>17.581</b>	<b>56.035</b>	<b>64.445</b>	<b>60.135</b>
<b>macro aggregato 103</b>				
buoni pasto	4.996	1.769	1.802	2.500
trasferte e missioni	508	1.102	2.433	1.500
totale macro aggregato 103 - acquisto di beni e servizi				
<b>macro aggregato 102 - imposte e tasse</b>				
IRAP personale compresa irap su accessorio	16.389	15.327	16.294	16.971
<b>TOTALE SPESA PER PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>263.517</b>	<b>251.550</b>	<b>269.749</b>	<b>276.562</b>
lavoro flessibile, collaboratori e consulenti oneri inclusi	41.522	5.000	5.000	5.000
LAVORO INTERINALE		23.234	26.034	28.184
IRAP	3.438	1.825	1.925	2.145
<b>TOTALE SPESA PER INCARICHI E PERSONALE FLESSIBILE IRAP INCLUSA</b>	<b>44.960</b>	<b>30.059</b>	<b>32.959</b>	<b>35.329</b>
<b>A TOTALE SPESA PER PERSONALE</b>	<b>308.477</b>	<b>281.609</b>	<b>302.708</b>	<b>311.891</b>
<b>B DI CUI ADEGUAMENTI CONTRATTUALI PER CCNL 2016-2018 CCNL 2019-2021 E CONTRATTO DIRIGENZA 2024</b>		<b>-21.505</b>	<b>-21.505</b>	<b>-28.422</b>
<b>A-B VERIFICA RISPETTO LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE (ARROTONDATO PER ECCESSO)</b>	<b>308.477</b>	<b>260.104</b>	<b>281.203</b>	<b>283.470</b>

Nel rispetto dei limiti alle spese per il personale in capo agli Enti non sottoposti al Patto di stabilità, questo ente ha provveduto alla revisione di tale limite con una serie di approfondimenti, esaminando gli atti di impegno, i disciplinari di incarico e le risultanze contabili.

Pertanto, relativamente all'anno 2009, partendo dalle verifiche già condotte nel 2017 dal precedente Direttore e a seguito delle risultanze istruttorie esplicitate in tabella, la spesa massima complessiva per il personale, sia dipendente che con forme di lavoro flessibile al lordo degli oneri, risulta pari ad **€ 308.477** che costituisce il limite di spesa.

Si attesta, a seguito delle verifiche svolte e degli adeguamenti contrattuali obbligatori applicati rispetto al nuovo contratto funzioni enti locali 2022-2024 e del contratto della dirigenza per il quadriennio 2022-2026 che nel conseguire il piano del fabbisogno triennale sopra descritto, la spesa annua del personale per il triennio 2026-2028 rispetta il limite previsto dall'art. 1, comma 562 della L. 296/2006 riferito agli enti non soggetti al patto di stabilità, con riferimento all'anno 2009, poiché il costo del personale dell'ex Aato Venezia Ambiente ha assunto un valore significativo su base annua solo a partire dal 2009, quando il personale assunto nella seconda metà del 2008 è stato speso per l'intero esercizio.

**Limite di spesa complessivo per costo del personale inclusi buoni pasto e trasferte adeguato al CCNL 2022-2024 del personale dipendente e al contratto dirigenza 2022-2026.**

		<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>A Spesa prevista</b>		<b>302.708</b>	<b>311.891</b>	<b>314.086</b>	<b>314.086</b>
<b>B DI CUI ADEGUAMENTI CONTRATTUALI PER CCNL 2016-2018 CCNL 2019-2021 E CONTRATTO DIRIGENZA 2022-2024</b>		<b>-21.505</b>	<b>-28.422</b>	<b>-28.422</b>	<b>-28.422</b>
<b>LIMITE 2009</b>	<b>€ 308.477</b>	<b>281.203</b>	<b>283.470</b>	<b>285.664</b>	<b>285.664</b>

NB: Sono stati già conteggiati gli adeguamenti contrattuali del CCNL dirigenza 2022-2026

Alla spesa previsionale annuale per il personale dell'Ente relativa al triennio 2026-2028 come sopra riportata vanno detratte le voci di spesa non soggette al computo complessivo, secondo le vigenti norme di settore. Alla luce del principio della prudenza che regola la sana e corretta gestione amministrativa di un Ente, è stata stanziata comunque la predetta somma per il bilancio di previsione 2026 calcolata a partire dall'approvazione del bilancio 2026-2028, oltre ai seguenti costi che sono comunque esclusi dal tetto:

- 1) la vacanza contrattuale dei contratti collettivi nazionali del personale non dirigente dell'Ente, con relativi oneri accessori;
- 2) l'importo relativo all'elemento perequativo per il personale non dirigente;
- 3) l'accantonamento delle somme complessive annuali che corrispondono ad incrementi retributivi per il personale dipendente non dirigente;
- 4) l'incremento per il rinnovo dei contratti collettivi del personale dirigente;
- 5) l'importo delle voci relative al salario accessorio per le dipendenti dell'ente.