

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025**

### **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 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.

---

<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 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.

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 2023-2025 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).

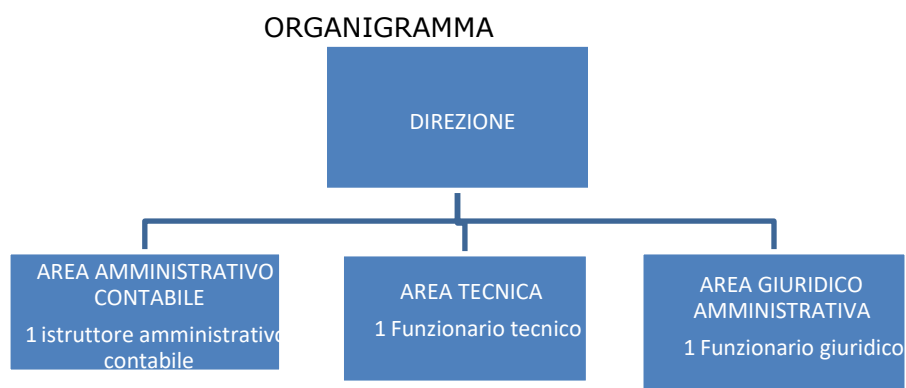
Nuovi adempimenti e una maggiore spinta al ruolo di ente strumentale regolatore deriva dal nuovo ruolo assunto da Arera nel settore rifiuti a partire dal 2018, ma più concretamente dal 2019 a seguito dell'emanazione delle più recenti deliberazioni e documenti di consultazione sul fronte dei costi del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

### **Struttura organizzativa**

L'ufficio del Consiglio di Bacino è una struttura multi professionale e flessibile, in grado di adeguarsi costantemente alle esigenze organizzative assicurando alla propria azione efficacia ed efficienza. Svolge la propria attività ispirandosi a criteri di trasparenza, funzionalità ed economicità di gestione, al fine di conseguire gli obiettivi indicati dagli organi di bacino e sintetizzati nel Piano delle Attività. Sostanzialmente si ripartisce in tre settori: tecnico, giuridico ed amministrativo. Al vertice della struttura vi è un unico Direttore previsto dalla convenzione istitutiva.

---

<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";*



### **Direttore**

A capo dell'ufficio del consiglio di bacino è posto il direttore al quale sono affidate le funzioni di direzione, coordinamento e rappresentanza della struttura rispetto a tutti i soggetti pubblici e privati che interagiscono con l'ufficio stesso.

### **Attività in capo all'Area Tecnica**

Ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche, impostazione elaborati tecnici o tecnico-amministrativi ai fini della predisposizione degli atti deliberativi dell'ente e relativi progetti.

### **Attività in capo all'Area Amministrativa**

Gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza. Attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge, ai fini della predisposizione degli atti deliberativi dell'ente legati al bilancio.

### **Attività in capo all'Area Giuridica**

Ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme per l'impostazione degli atti deliberativi e contratti, istruttoria delle procedure concorsuali e degli adempimenti in tema di anticorruzione e trasparenza.

La dotazione organica vigente è quella dell'AATO Venezia Ambiente approvata con deliberazione prot. n. 12 del 13.12.2007 e contenuta nell'atto ricognitivo del trasferimento al Consiglio di Bacino Venezia Ambiente e confermata dalla Deliberazione n. 15 del Comitato del 2 agosto 2018.

Sarebbe necessario assegnare all'ufficio del consiglio di bacino risorse umane adeguate a rispondere al fabbisogno di competenze tecniche e di capacità professionali necessarie per svolgere in modo efficace ed efficiente le funzioni ed i compiti assegnati all'ufficio medesimo da parte di Arera e della Regione Veneto, oltre che dalla normativa vigente, per poter dare attuazione agli obiettivi contenuti nel documento di programmazione semplificato, che è il Piano delle Attività 2023-2025.

### **Programmazione del fabbisogno triennale 2023-2025**

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 2023-2025.

#### Dotazione organica 2023-2025

<b>Pianta organica</b>					
	<b>descrizione funzione</b>	<b>figura professionale</b>	<b>inquadramento</b>	<b>posti</b>	<b>stato</b>
1	Direttore	Dirigente	contratto a tempo determinato	1	coperto
1	Funzionario tecnico	Tecnico ambientale	contratto a tempo indeterminato - Cat. D	1	coperto
1	Funzionario amministrativo giuridico	Laurea in giurisprudenza	contratto a tempo indeterminato - Cat D	1	coperto
1	Istruttore amministrativo contabile	Ragioniere	contratto a tempo indeterminato - Cat C	1	coperto

Per il triennio 2023-2025 si procederà a:

1. il riordino delle vigenti categorie dei dipendenti come previsto dal CCNL16 novembre 2022;
2. I differenziali stipendiali per gli anni 2023 e 2024: i differenziali stipendiali<sup>3</sup> verranno attribuiti dal 2023, con decorrenza dal 01.01.2023, ed interesseranno tutte le dipendenti dell'ente, ovvero l'istruttore (ex dipendente in categoria C), e per quanto concerne le dipendenti con il ruolo di Funzionario (ex categoria D), in base al criterio del punteggio della performance raggiunto e dell'anzianità di servizio negli anni 2023 e 2024;
3. Adeguamento del fondo risorse decentrate 2023-2025 - 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, verrà integrato con risorse variabili a seguito di apposita consulenza
4. Inserimento di una somma per il lavoro straordinario per i dipendenti nell'annualità 2023 (€ 1.400,00 oneri esclusi);
5. Adeguamento contrattuale e relativo compenso del Direttore per un livello dirigenziale. L'attuale nomina del direttore è in scadenza a dicembre 2023 e vi è la necessità di inquadramento dirigenziale ex art. 110 del Tuel a partire dal 2024, per cui è in corso la procedura di selezione;
6. Ricorso al lavoro interinale a tempo parziale per un istruttore amministrativo (20 h settimanali - 4 giornaliere) per le annualità 2023-24-25 per attività di protocollazione, servizi di supporto e segreteria;

<sup>3</sup> il numero di differenziali che si possono attribuire viene stabilito in sede di contrattazione integrativa e si attribuisce un differenziale per ciascun dipendente che effettua la progressione.

Si ricorda che con Delibera del Comitato di Bacino n. 9 del 21/04/2023 si è provveduto alla "Nomina della delegazione trattante di parte pubblica ex art. 7 CCNL 2019-2021 e costituzione del fondo salario 2023".

La costituzione del fondo conterrà l'importo già previsto per la parte stabile, pari ad Euro 11.500,00 nel 2022, ed un ulteriore importo di parte variabile, calcolato con l'ausilio di una società di consulenza, cosicché il fondo diverrà pari ad Euro 17.474,50, composto da Euro 11.987,46 adeguando la parte da risorse stabili, ed introducendo un addendum di parte variabile pari ad Euro 5.487,04.

### **I LIMITI DI SPESA**

Ai sensi del bilancio approvato per il triennio 2023-2025 è prevista la copertura finanziaria della spesa del personale secondo la nuova programmazione 2023-2025 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.

Resta fermo il rispetto dei limiti alle spese per il personale in capo agli Enti non sottoposti al Patto di stabilità, a partire dalle verifiche già condotte nel 2017 dal precedente Direttore e da quelle più recenti approvate nella delibera del Piano Triennale del Fabbisogno del personale del 02/08/2018 per cui il limite del 2009 pari ad **€ 258.434,56**, che risulta rispettato come da tabella sotto riportata.

Si attesta, a seguito delle verifiche svolte e degli adeguamenti contrattuali obbligatori applicati rispetto al nuovo contratto funzioni enti locali 2016-2018 che nel conseguire il piano del fabbisogno triennale sopra descritto, la spesa annua del personale per il triennio 2023-2025 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 2019-2021.**

		<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
	<b>Spesa prevista A</b>	<b>233.617,53 €</b>	<b>269.962,03</b>	<b>269.962,03</b>
	<b>Adeguamenti o rinnovi contrattuali 2019-2021 B</b>	6.936,93	6.936,93	6.936,93
	<b>Adeguamenti o del fondo fuori del limite 2023 C</b>	1.220,50	1.220,50	1.220,50
	<b>Rinnovi contrattuali 2016-2018 D</b>	4.606,04	4.606,04	4.606,04
	<b>LIMITE 2009</b>			

<b>258.434,56</b>	<b>A-B-C-D</b>	<b>220.854,06</b>	<b>257.198,56</b>	<b>257.198,56</b>
-------------------	----------------	-------------------	-------------------	-------------------

Alla spesa previsionale annuale per il personale dell'Ente relativa al triennio 2023-2025 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 2023 calcolata a partire dall'approvazione del bilancio 2023-2025, 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 non dirigente;
- 5) l'importo delle voci relative al salario accessorio, tenuto conto della disciplina del Decreto Legge D.L. 30/04/2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito in legge con modifiche dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019 apporta una significativa modifica alla gestione del Fondo integrativo poiché all'articolo 33 comma 2 ultimo periodo stabilisce che:  
*"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".*

Si riassume qui di seguito la spesa del personale prevista per il triennio 2023-2025 aggiornata e suddivisa per area e per tipologia contrattuale. Si precisa che gli importi sono comprensivi delle seguenti voci: stipendio tabellare, indennità di comparto, vacanza contrattuale, elemento perequativo, progressione economica orizzontale, buoni pasto e trasferte, differenziali stipendiali 2023 e 2024 cui vanno detratte le voci di spesa non soggette al computo complessivo, secondo le vigenti norme di settore.

Tabella fabbisogno 2022-2025

	<b>VOCI DI SPESA</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
A	TABELLARE + PEO	76.494,41 €	80.721,48 €	<b>125.403,48 €</b>	<b>125.403,48 €</b>
	COMPETENZE ACCESSORIE	6.752,48 €	10.338,03 €	<b>50.588,03 €</b>	<b>50.588,03 €</b>
	ONERI CARICO ENTE INCLUSA IRAP	31.602,43 €	34.312,29 €	<b>66.736,92 €</b>	<b>66.736,92 €</b>
	<b>TOTALE COSTO PERSONALE</b>	<b>114.849,32 €</b>	<b>125.371,80 €</b>	<b>€ 242.728,43</b>	<b>242.728,43 €</b>
B	<b>STRAORDINARIO</b>	0,00 €	1.400,00 €	0,00 €	0,00 €
	ONERI SU STRAORDINARIO A CARICO ENTE INCLUSA IRAP	0,00 €	511,00 €	0,00 €	0,00 €
	<b>TOTALE</b>		1.911,00 €	0,00 €	0,00 €

C	<b>INTERINALE (omnicomprensivo)</b>	0,00 €	5.361,60 €	23.233,60 €	23.233,60 €
D	<b>COMANDI</b>				
	RIMBORSO COMANDO DIRETTORE VENEZIA	85.220,57 €	84.490,19 €	0,00 €	0,00 €
	RIMBORSO COMANDO CDB BRENTA	21.038,66 €	12.482,94 €	0,00 €	0,00 €
		106.259,23 €	96.973,13 €	0,00 €	0,00 €
E	<b>BUONI PASTO</b>	1.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
F	<b>TRASFERTE E MISSIONI</b>	911,70 €	1.500,00 €	1.500,00 €	1.500,00 €
	<b>PREVISIONE TOTALE (A+B+C+D+E+F)</b>	<b>223.520,25 €</b>	<b>233.617,53 €</b>	<b>269.962,03 €</b>	<b>269.962,03 €</b>