

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024-2026

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. 30/03/2001¹, 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.

¹ 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 2024-2026 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 assunzionali¹.

Profilo giuridico e istituzionale dell'Ente

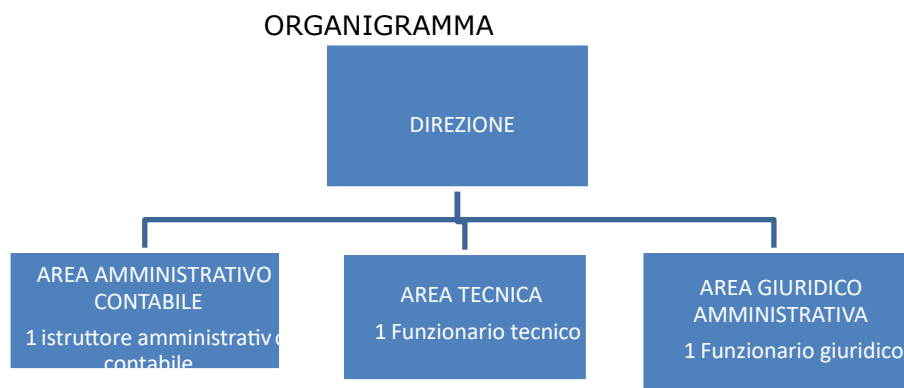
Il Consiglio di Bacino Venezia Ambiente, costituito sotto forma di Convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000 tra 45 comuni partecipanti, è un Ente pubblico avente personalità giuridica al quale vengono attribuite le funzioni di programmazione, organizzazione, affidamento e controllo del 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.

¹ *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 2024-2026.

Programmazione del fabbisogno triennale 2024-2026

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 2024-2026.

Dotazione organica 2024-2026

Pianta organica					
	descrizione funzione	figura professionale	inquadramento	posti	stato
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 2024-2026 si procederà a:

1. il riordino delle vigenti categorie dei dipendenti come previsto dal CCNL 16 novembre 2022;
2. Adeguamento del contratto della dirigenza per il Direttore dell'ente con decorrenza 1/01/2024;
3. I differenziali stipendiali per gli anni 2023, 2024 e 2025: i differenziali stipendiali² 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, 2024 e 2025 come da contratto decentrato integrativo;
4. Adeguamento del fondo risorse decentrate 2024-2026 - 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.
5. 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;

² 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.

6. Incarico di prestazione occasionale per supporto di analisi impiantistica e flussi di rifiuti.

I LIMITI DI SPESA

Ai sensi del bilancio approvato per il triennio 2024-2026 è prevista la copertura finanziaria della spesa del personale secondo la nuova programmazione 2024-2026 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 a una puntuale rettifica del limite di spesa considerando tutte le foci 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 definito:

Prospetto di verifica e revisione del limite spesa del personale. Base di confronto: Spese personale Aato Venezia Ambiente esercizio 2009

Importi in Euro	AATO 2009 TABELLA DEL 2017	Differenze istruttorie 2024	TABELLA AGGIORNATA Aato 2024	CONSIGLIO DI BACINO
	2009	2009	2009	2024
macro aggregato 101				
tabellare	169.210	0	169.210	125.944
oneri	48.253	4.691	52.944	53.240
straordinario*	1.889	0	1.889	1.000
salario accessorio	17.581	0	17.581	51.080
macro aggregato 103				
buoni pasto	4.996	0	4.996	1.965
trasferte e missioni	3.500	-2.992	508	1.500
totale macro aggregato 103 - acquisto di beni e servizi				
macro aggregato 102 - imposte e tasse				
IRAP personale compresa irap su accessorio	14.895	1.494	16.389	15.327
TOTALE SPESA PER PERSONALE DIPENDENTE *	260.324		263.517	250.057
lavoro flessibile, collaboratori e consulenti oneri inclusi	-	44.960	41.522	5.000
LAVORO INTERINALE	-		-	23.234
IRAP			3.438	1.925
TOTALE SPESA PER INCARICHI E PERSONALE FLESSIBILE IRAP INCLUSA	-		44.960	30.159
A TOTALE SPESA PER PERSONALE	260.324	48.153	308.477	280.215
B DI CUI ADEGUAMENTI CONTRATTUALI PER CCNL 2016-2018 CCNL 2019-2021 E CONTRATTO DIRIGENZA 2024				- 21.505
A-B VERIFICA RISPETTO LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE	260.324		308.477	258.711

* nel conteggio del 2017 risulta iscritto ma non contabilizzato l'importo di € 1.889 per straordinario

Relativamente alle differenze istruttorie 2024 si precisa quanto segue.

L'importo di € 4.691 euro è dovuto al mancato conteggio degli oneri sul salario accessorio. L'importo di € 1.494 è dovuto al mancato conteggio dell'Irap sul salario accessorio. Infine l'importo delle trasferte è stato ridotto di € 2.992 poiché la verifica è stata fatta a consuntivo non sulle somme impegnate, ma sulle somme effettivamente spese. Inoltre è stato inserito l'importo di € 44.960 per incarichi di lavoro flessibile e vari, come di seguito specificato.

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, partendo dalle verifiche già condotte nel 2017 dal precedente Direttore e a seguito delle risultanze istruttorie esplicitate in tabella, la spesa complessiva per il personale, sia dipendente che con forme di lavoro flessibile al lordo degli oneri, deve essere correttamente rettificata e l'importo di **€ 308.476,80 costituisce il corretto limite di spesa in luogo di € 258.435,56 (€ 260.324 al netto di € 1.889 per straordinario iscritti e non contabilizzati), poiché sono stati ricostruiti tutti i costi delle dipendenti verificando l'applicazione degli adeguamenti contrattuali fino al 2009 che sono inclusi nel nuovo limite e sono stati aggiunti gli incarichi e i relativi oneri per € 44.960 e si è proceduto alla rettifica di alcuni importi considerati ma non contabilizzati.**

Si attesta, a seguito delle verifiche svolte e degli adeguamenti contrattuali obbligatori applicati rispetto al nuovo contratto funzioni enti locali 2019-2021 e del contratto della dirigenza del 2024 che nel conseguire il piano del fabbisogno triennale sopra descritto, la spesa annua del personale per il triennio 2024-2026 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 e al contratto dirigenza 2024.

		2024	2025	2026
A Spesa prevista		280.215	280.215	280.215
B DI CUI ADEGUAMENTI CONTRATTUALI PER CCNL 2016-2018 CCNL 2019-2021 E CONTRATTO DIRIGENZA 2022-2024		21.505	21.505	21.505
LIMITE 2009				
€ 308.477		€ 258.711	€ 258.711	€ 258.711

NB: Sono stati già conteggiati gli adeguamenti contrattuali del CCNL dirigenza 2022-2024

Alla spesa previsionale annuale per il personale dell'Ente relativa al triennio 2024-2026 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 2024 calcolata a partire dall'approvazione del bilancio 2024-2026, 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".