

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Ai sensi art. 7 dello Statuto sono organi dell'Ufficio d'Ambito:

- 1) il Consiglio di Amministrazione
- 2) il Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 3) il Direttore
- 4) l'Organo di revisione economico-finanziaria

Di seguito si riporta la struttura organizzativa alla data del 25/10/2023 dell'Azienda Speciale:

N.	categ.	pos. econ.	Ambito professionale A (Amministrativo) T (Tecnico)	Profilo professionale (CCNL Enti locali 2016-2018)	Area inquadramento professionale (CCNL 2019-2021)	Contratto
			//	DIRETTORE (organo statutario)		Tempo determinato
1	D	3	T	Istruttore direttivo tecnico	Funzionario EQ	Tempo Indeterminato
3	D	3	A	Istruttore direttivo amministrativo	Funzionario EQ	Tempo Indeterminato
3	D	3	T	Istruttore direttivo tecnico	Funzionario EQ	Tempo Indeterminato
4	D	3	T	Istruttore direttivo tecnico	Funzionario EQ	Tempo Indeterminato
5	C	3	T	Istruttore tecnico	Istruttore	Tempo Indeterminato
6	C	3	A	Istruttore amministrativo	Istruttore	Tempo Indeterminato
7	C	3	A	Istruttore amministrativo	Istruttore	Tempo Indeterminato
8	C	3	A	Istruttore amministrativo	Istruttore	Tempo Indeterminato CESSAZIONE AL 31/10/2023
9	B	5	T	Collaboratore professionale	Operatore esperto	Tempo Indeterminato
10	B	5	A	Collaboratore professionale	Operatore esperto	Tempo Indeterminato
11	B	5	A	Collaboratore professionale	Operatore esperto	Tempo Indeterminato

POSIZIONE ORGANIZZATIVE (P.O.)

Risorse di bilancio destinate alle P.O.: € 22.498,15 (per le retribuzioni di posizione), oltre alla retribuzione di risultato complessiva di € 3.970,26.

Posizioni Organizzative al 22/03/2023:

1. Ufficio Tecnico – Ambiente - P.O. assegnata con la pesatura vigente

2. Ufficio Amministrativo – Economico/Finanziario – P.O. temporaneamente non assegnata e quindi in capo al Direttore.

Fermo restando che l'attuazione del PTFP 2023-2025 è subordinata al parere favorevole da parte della Provincia e all'approvazione da parte della stessa del Piano Programma 2023 e del Budget di previsione 2023 con il correlato Budget triennale 2023-2025, nella nuova organizzazione, ad invarianza dei fondi stanziati e in ottemperanza alle disposizioni del CCNL 2019-2021, si prevede l'introduzione un nuovo incarico di Elevata Qualificazione, oltre alla conferma di quelli sopra indicati. In particolare, verrà ridisegnato il perimetro delle responsabilità dell'Ufficio Amministrativo, scorporando le attività relative alla determinazione tariffaria e ai rapporti con ARERA e relativi adempimenti regolatori.

Per la definizione della nuova organizzazione, occorrerà attendere anche la nuova contrattazione decentrata e la nuova pesatura, previo coinvolgimento del Nucleo di Valutazione.

In ogni caso verrà garantito il rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

È intenzione dell'Ente dotarsi di un Regolamento per il lavoro a distanza (agile o da remoto) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, allegato al presente Piano insieme allo schema di accordo individuale.

Il Direttore, nel rispetto delle condizioni per lo svolgimento del lavoro a distanza, individua annualmente e rende note a tutti i dipendenti, con l'indicazione dei termini per la presentazione delle relative domande, le attività eseguibili mediante lavoro a distanza nelle diverse strutture organizzative dell'Ente.

È stato avviato il previsto confronto con i Sindacati richiesto dall'Ufficio d'Ambito.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Alla Provincia di Pavia compete, ai sensi dell'art. 114 del TUEL, l'approvazione degli atti fondamentali dell'Azienda Speciale costituiti, oltre che dallo Statuto, dai documenti di programmazione, tra i quali il Piano del Fabbisogno del Personale che consente di avviare le procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall'analisi organizzativa.

Dal Piano Programma dell'Azienda, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27 febbraio 2023 unitamente allo schema di budget 2023 e Bilancio Triennale 2023-2025, trasmesso alla Provincia, emerge la necessità di procedere a due assunzioni per dare corso alle attività istituzionali sempre più elaborate e specialistiche cui l'Ufficio deve far fronte, derivanti dai complessi provvedimenti ARERA e dai finanziamenti pubblici che l'Azienda deve erogare al Gestore, compresi quelli eventuali del PNRR.

Il Piano Programma segue lo schema del DUP, con cui la Provincia detta gli indirizzi per l'Azienda Speciale, che contiene anche disposizioni in materia di contenimento della spesa e di personale. In particolare, il DUP 2023-2025 approvato dal Consiglio Provinciale, da ultimo con deliberazione n. 60 del 12 dicembre 2022, prevede:

“Spesa di personale: La spesa annua per il personale, considerata al netto degli oneri riflessi, ai valori di produzione e dell'IRAP, e con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e/o derivanti da specifiche deroghe normative, non deve superare la media registrata sulla medesima voce nel triennio 2011-2013; nel rispetto delle dinamiche retributive e occupazionali derivanti da

provvedimenti normativi e da contrattazioni collettive di primo livello, il contenimento degli oneri contrattuali dovrà essere garantito anche con riferimento alle contrattazioni decentrate di secondo livello.

Relativamente al personale, eventuali nuove assunzioni dovranno avvenire, previo confronto e verifica con l'amministrazione provinciale e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge e compatibilmente con il mantenimento degli equilibri di bilancio"

FABBISOGNO 2023-2025

2023

Si rende necessario dare completamento alla dotazione organica affinché l'Azienda possa svolgere efficacemente ed efficientemente la sempre più crescente mole di carichi di lavoro e attività da svolgere, con la previsione di:

- assunzione di 1 dipendente di categoria C (area istruttori), profilo tecnico, per affiancare l'unità di personale già dedicata all'attività di controllo degli scarichi, per svolgere attività di sopralluogo e campionamento, in modo da dare compiuta attuazione al Programma dei controlli. Si sottolinea che dal 2020, dopo la fuoriuscita in mobilità di una risorsa presso la Provincia, l'attività è stata svolta da un dipendente, prima in comando dalla Provincia di Pavia fino al 15/08/2020 (pensionamento con quota 100) e poi tramite una collaborazione a titolo gratuito, sempre con il medesimo dipendente, nel periodo ottobre 2020-ottobre 2022. Data la transitorietà di tale copertura, dal P.T.F.P. 2021-2023, si era evidenziata la necessità di inserimento di una risorsa di categoria C;
- assunzione di 1 dipendente di categoria D (area Funzionari ed EQ), profilo amministrativo, anch'essa già prevista nei precedenti documenti di programmazione e rinviata anche a causa del COVID e della contingente scadenza sia del Consiglio di Amministrazione che del Direttore (cui il contratto era stato prorogato fino al 31/12/2022). Tale posizione, già scoperta da anni, diventa ora indispensabile, in considerazione dei cresciuti adempimenti in materia ARERA in termini di quantità e qualità. Inoltre, sono aumentate le attività di monitoraggio e rendicontazione relative alle sempre più numerose linee di finanziamento, compresa quella del PNRR, e che sono da considerarsi come nuove attività, non più sostenibili dall'Ufficio Tecnico. Infine, il panorama delle attività amministrative da svolgere è costantemente cresciuto nel corso degli anni, anche a causa del profilo ibrido dell'Azienda Speciale, che porta a dover svolgere adempimenti tipici degli enti pubblici e dei soggetti privati, senza una linea di demarcazione sempre chiara nell'applicabilità delle normative. Le assunzioni di cui sopra saranno svolte previo concorso pubblico/mobilità;
- **assunzione di 1 dipendente appartenente all'area istruttori, profilo amministrativo, in sostituzione di una dipendente trasferita per mobilità volontaria in Provincia, per svolgere attività istruttoria amministrativo contabile.**

In applicazione dell'art. 52, comma 1 bis del 165/2001 e del CCNL del 16/11/2022, si prevede altresì una progressione tra le aree per la copertura, mediante procedura valutativa/comparativa riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria B (area operatori esperti), di una figura di cat. C (area degli istruttori) di profilo amministrativo. A tal fine sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione apposito Regolamento nel rispetto delle previste relazioni sindacali. Tale figura risulta necessaria per garantire un adeguato presidio, con l'assunzione della relativa responsabilità di tutte le materie concernenti gli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dal d. lgs. 33/2013 sulla base delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA. Inoltre tale figura avrà il compito di gestire le istruttorie relative a problematiche giuridiche riguardanti procedimenti di media complessità in capo al Direttore.

2024

Si prevede la sostituzione del personale eventualmente cessato per motivi diversi dal pensionamento, tramite concorsi pubblici/mobilità.

Inoltre, in applicazione dell'art. 52 comma 1 bis del 165/2001 e del CCNL del 16/11/2022, si prevede una progressione tra le aree per la copertura, mediante procedura valutativa/comparativa riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria C (area istruttori), di una figura di cat. D (area dei funzionari ad EQ) di profilo amministrativo. Per la progressione troverà applicazione l'apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tale figura risulta necessaria per garantire un adeguato presidio, con l'assunzione della relativa responsabilità di istruttorie e di procedimento, in materia di gestione economica personale, liquidazioni, contabilità, erogazione finanziamenti, nonché risolvere questioni amministrativo/contabili di elevata complessità

2025

Sostituzione del personale eventualmente cessato per motivi diversi dal pensionamento, tramite concorsi pubblici/mobilità.

Per effetto delle assunzioni sopra indicate la dotazione organica dell'Azienda sarà la seguente

N.	Ambito professionale A(Ammministrativo) T (Tecnico)	Area inquadramento professionale (rif. CCNL 2019-2021)	Natura Contratto
	//	DIRETTORE (organo statutario)	Tempo determinato
1	T	Funzionario EQ	Tempo indeterminato
2	A	Funzionario EQ	Tempo indeterminato
3	A	Funzionario EQ	Tempo indeterminato
4	A	Funzionario EQ	Tempo indeterminato
5	T	Funzionario EQ	Tempo indeterminato
6	T	Funzionario EQ	Tempo indeterminato
7	T	Istruttore	Tempo indeterminato
8	T	Istruttore	Tempo indeterminato
9	A	Istruttore	Tempo indeterminato
10	A	Istruttore	Tempo indeterminato
11	A	Istruttore	Tempo indeterminato
12	T	Operatore esperto	Tempo indeterminato
13	A	Operatore esperto	Tempo indeterminato

STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

La spesa per il personale dell'Ufficio d'Ambito rispetta sicuramente il limite imposto dalla Provincia con il DUP.

Infatti:

LIMITE SPESA DI PERSONALE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	Previsione ANNO 2023	Previsione ANNO 2024	Previsione ANNO 2025
€ 752.971,00	€ 615.000,00	€ 615.000,00	€ 615.000,00

In relazione alle spese del personale e al loro contenimento è necessario fare una premessa per la peculiarità della copertura dei costi di funzionamento dell'Azienda.

L'articolo 154, comma 1, del d.lgs. 152/06, come modificato dal D.P.R. 116/11, prevede che *“La tariffa costituisce il corrispettivo del servizio idrico integrato ed è determinata tenendo conto della qualità della risorsa idrica e del servizio fornito, delle opere e degli adeguamenti necessari, dell'entità dei costi di gestione delle opere, e dei costi di gestione delle aree di salvaguardia, nonché di una quota parte dei costi di funzionamento dell'Autorità d'ambito, in modo che sia assicurata la copertura integrale dei costi di investimento e di esercizio secondo il principio del recupero dei costi e secondo il principio «chi inquina paga». Tutte le quote della tariffa del servizio idrico integrato hanno natura di corrispettivo”*.

Tenuto conto di quanto stabilito dal sopra riportato articolo, l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, in analogia e coerenza con quanto già decretato nelle passate determinazioni tariffarie del S.I.I., ha approvato con Deliberazione n. 580/2019/R/Idr del 27/12/2019 il nuovo metodo tariffario idrico per il terzo periodo regolatorio MTI-3 – 2020-2023 - che prevede la copertura dei costi di funzionamento dell'Autorità d'Ambito da parte della tariffa del S.I.I.

In particolare, la voce di costo di copertura di funzionamento dell'Ente di Governo dell'Ambito viene ricompresa tra *“altre componenti dei costi operativi”* (unitamente alla componente a copertura del contributo all'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, alla componente a copertura del costo di morosità ed agli oneri locali).

Appare pertanto doveroso evidenziare, in ossequio a quanto previsto dal Codice dell'Ambiente, che la tariffa costituisce il corrispettivo del servizio idrico integrato e, determinata secondo quanto precedentemente descritto, deve essere considerata quale utile fonte di entrata per la copertura di tutti i costi di funzionamento, tra i quali il costo del personale, di gestione e di investimento dell'Azienda Speciale. Non sono quindi previste ordinariamente esplicite ed ulteriori coperture dei costi con altre fonti di finanziamento che non rientrino nel quadro sopra descritto.

I costi di funzionamento, quindi, non gravano nemmeno in parte sulla Provincia, alla quale anzi, a seguito di modifica unilaterale dello Statuto, devono essere corrisposti eventuali utili di esercizio.

In data 1° marzo 2023, l'Ufficio d'Ambito ha inviato una mail al Dirigente Provinciale competente per attivare l'obbligatorio confronto con l'Ente di Governo. I dati trasmessi alla Provincia, in relazione alla spesa di personale mostrano che:

- sono rispettati i limiti ARERA,
- si rispettano anche i limiti costituiti dal non superamento della media delle spese del personale nel triennio 2011-2013.

In relazione alle previsioni, il Budget 2023 e il Budget triennale 2023-2025 considerano, per il 2023 la copertura della spesa per tutto l'anno delle 2 risorse esterne previste, oltre agli incrementi contrattuali 2019-2021. Tale documento tuttavia, essendo stato elaborato prima del presente Piano, non comprende le progressioni verticali pari a € 3.200 per il 2023 e pari a € 3.200 + € 2.500 per un totale di € 5.700 per il 2024, importo da considerare anche nel 2025. In ogni caso, stante l'esiguità dell'importo rispetto al totale e dato atto che la spesa si attesta sicuramente a un importo sotto la

soglia della media del triennio 2011-2013, si ritiene di considerare comunque congrua la stima della spesa di personale

FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Azienda Speciale, nell'ambito della misura di prevenzione della formazione, attiva annualmente corsi per i dipendenti, oltre quelli obbligatori in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza privacy e transizione digitale, vengono programmati corsi di formazione atte ad ampliare le competenze specifiche dei dipendenti.

La formazione ha, inoltre, rilevanza strategica per il miglioramento delle competenze del personale, in particolare:

- seminari di approfondimento e formazione specialistica soprattutto sulle seguenti tematiche: predisposizione tariffaria, campionamenti e controlli, applicazione nuovo CCNL Funzioni locali e selezione del personale;
- formazione di supporto ai ruoli di RPCT (Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza) e RTD (Responsabile Transizione Digitale);
- valutazione scarichi sui corpi idrici;
- affidamenti e nuovo Codice degli Appalti;
- formazione per promuovere competenze informatiche, in primo luogo Office, con specifico riferimento a Word e Excel;

Tutte le attività formative saranno proposte a tutti gli interessati; saranno sempre valutate eventuali ulteriori necessità o proposte formative emergenti.