

Consiglio di Bacino
“LAGUNA DI VENEZIA”

ALLEGATO B

Piano triennale dei fabbisogni del personale

2023-2025

1. 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, 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 presente PTFP è adottato nelle more dell'approvazione del **Piano integrato di attività e organizzazione” (cd PIAO)** previsto dall'articolo 6 del D.L. 09/06/2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 giugno e convertito in legge dalla Legge di conversione del 6 agosto 2021 n. 113. In merito all'adozione del PIAO, il citato articolo ai commi 5 e 6 dispone che:

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il 9 febbraio il ministro Brunetta ha annunciato che la Conferenza Unificata ha dato parere favorevole allo schema di decreto approvato lo scorso 2 dicembre dal Governo. Il testo del D.P.R. si compone di due articoli: il primo elenca le norme e gli adempimenti che vengono assorbiti a seguito dell'introduzione del PIAO. Si tratta di un importante raggruppamento di atti che si elencano qui di seguito:

- 1) Piano della performance;

- 2) Piano delle azioni positive;
- 3) P.T.P.C.T.;
- 4) P.O.L.A.;
- 5) Programmazione delle assunzioni;
- 6) Piano esecutivo di gestione.

Il secondo articolo individua le disposizioni che devono intendersi abrogate o comunque coordinate con l'adozione del PIAO.

Il comma 6 dell'art. 6 sopra riportato affida ad un apposito Decreto Ministeriale, la cui adozione ufficiale alla data odierna non è ancora avvenuta, la definizione di un Piano-tipo per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Poiché non sono ancora stati adottati i decreti sopra citati (D.P.R. e D.M. per lo schema tipo di PIAO) per evitare inadempienze dovute alla mancanza di programmazione, l'Ente approva il DUP 2023-2025 con allegato il presente PTFP 2023-2025 in base alla normativa ancora vigente. Ciò consente all'Ente di sviluppare le proprie attività senza cadere in vuoti programmatori, minore performance e inadempienze istituzionali, in attesa dell'emanazione della normativa sopra richiamata relativa al PIAO, documento all'interno del quale sarà inserito nell'apposita sezione il presente PTFP.

Il presupposto essenziale nella predisposizione del presente PTFP è la ricerca dell'ottimizzazione delle risorse umane per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, così come definita e disciplinata dalle norme contenute nel D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché 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 ai fini di cui al punto a)

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 coerente con gli 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.

2. Profilo giuridico e istituzionale dell'Ente

Il Consiglio di Bacino "Laguna di Venezia" è un ente associativo formato da 36 Comuni e costituito, ai sensi dell'art. 147 del D.lgs. 152/2006 e della L.R. 17/2012, per l'esercizio delle funzioni in materia di programmazione e regolazione del Servizio Idrico Integrato.

In quanto forma associativa tra Comuni, si applicano allo stesso le medesime norme applicabili ai Comuni in quanto compatibili. In tal senso depone anche l'art. 17 della *"Convenzione per la cooperazione tra gli enti locali partecipanti compresi nell'ambito territoriale ottimale del servizio idrico integrato "Laguna di Venezia"*.

In materia di contabilità, il Consiglio di Bacino soggiace alle norme di cui al D.lgs. 267/2000 ed al D.lgs. 118/2011. A decorrere dall'anno 2015, pertanto, anche il Consiglio di Bacino è tenuto all'applicazione dei nuovi principi della contabilità armonizzata introdotti con il D.lgs. 118/2011 ed alla redazione dei relativi documenti contabili, adattati al ruolo ed alle attività del Consiglio di Bacino.

Il quadro di riferimento in materia di Servizio Idrico Integrato evidenzia una continua evoluzione derivante dal costante affinamento dell'attività regolatoria attuata dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA, già AEEGSI) con l'obiettivo di uniformare e migliorare gli standard del servizio e la qualità tecnica a costi sostenibile per l'utenza, nell'alveo delle discipline nazionali di settore di cui il D.Lgs.152/2006 costituisce l'asse portante.

Nel quadro di un'attività finalizzata ad un progressivo superamento del frazionamento delle gestioni esistenti, il legislatore, con il D.L. 133/2014 e con L. 190/2014 ha introdotto alcune novità di rilievo al D.Lgs.152/2006 che per sommi capi si richiamano:

- a) Obbligo per gli enti locali di partecipare all'ambito territoriale individuato dalla Regione di riferimento;
- b) Principio di unicità della gestione a livello di ambito territoriale;
- c) Principio di progressivo superamento in caso di pluralità di gestioni all'interno dell'ambito.

Per quanto concerne il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, tutti e 36 i Comuni appartenenti all'ambito hanno deliberato l'adesione al Consiglio di Bacino e sottoscritto la relativa convenzione.

In merito alla gestione, il territorio del Consiglio di Bacino, per effetto dell'allargamento da 25 a 36 Comuni deliberato dalla Regione Veneto con D.G.R. 856 del 04.06.2013, fino a novembre 2017 era caratterizzato dalla presenza di due gestori:

- Veritas S.p.A. per il territorio dei 25 Comuni originariamente appartenenti al Consiglio di Bacino;
- A.S.I. S.p.A. per il territorio degli 11 Comuni aggregati a seguito della ripermimetrazione dei confini d'ambito.

In merito alla volontà del legislatore di addivenire ad unicità nella gestione, si rileva innanzitutto che l'ambito "Laguna di Venezia" si è storicamente caratterizzato da una volontà degli enti partecipanti di addivenire a forme che consentissero il superamento della pluralità di gestioni. A metà degli anni 2000, infatti, l'ambito era caratterizzato dalla presenza di 4 diversi gestori che per effetto di progressive azioni societarie sono confluite nell'unico gestore Veritas S.p.A., arrivando quindi ancora a fine anni 2000 ad avere, nell'ambito di riferimento, la presenza di un unico gestore.

Con la ripermimetrazione citata e l'allargamento agli 11 comuni del Veneto orientale, il Consiglio di Bacino ha provveduto ad affidare ad A.S.I. S.p.A., società partecipata dagli 11 Comuni, il servizio idrico integrato nel territorio degli 11 Comuni, con affidamento di durata a tutto il 31.12.2018 al fine di uniformarsi alla scadenza del gestore Veritas S.p.A.

VERITAS S.p.A. in considerazione delle disposizioni normative vigenti e degli indirizzi del Consiglio di Bacino, nonché degli Enti locali azionisti ha intrapreso e concluso a fine 2017 un percorso di integrazione con ASI S.p.A. per quanto riguarda il servizio idrico integrato in coerenza anche con il Piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute dagli EE.LL. ai sensi dell'art.1 comma 611 della L.23 dicembre 2014 n.190.

In data 22.05.2017 è stato sottoscritto tra Veritas S.p.A. e gli enti locali soci di ASI S.p.A. un contratto di permuta di azioni, all'esito del quale Veritas S.p.A. è diventata titolare del 8,688% del capitale sociale di ASI S.p.A. Successivamente in data 01.06.2017 a seguito di deliberazione dell'assemblea straordinaria di Veritas S.p.A. di aumento del capitale sociale, di cui una parte riservata agli enti locali soci di ASI S.p.A., mediante conferimento in natura, Veritas S.p.A. è divenuta titolare del 100% del capitale sociale e quindi socio unico di ASI S.p.A.

Il Consiglio di Bacino ha inoltre provveduto entro il 31.12.2018 (delibera di Assemblea n.20 del 13.12.2018) nel rispetto delle normative vigenti, e con riferimento all'atto di indirizzo politico dell'Assemblea dei Sindaci del Consiglio di Bacino, a garantire la prosecuzione dell'affidamento della gestione al soggetto originato dalla fusione di ASI e Veritas con decorrenza dal 1.1.2019 fino al 31.12.2038.

3. Attività regolatoria dell'ARERA.

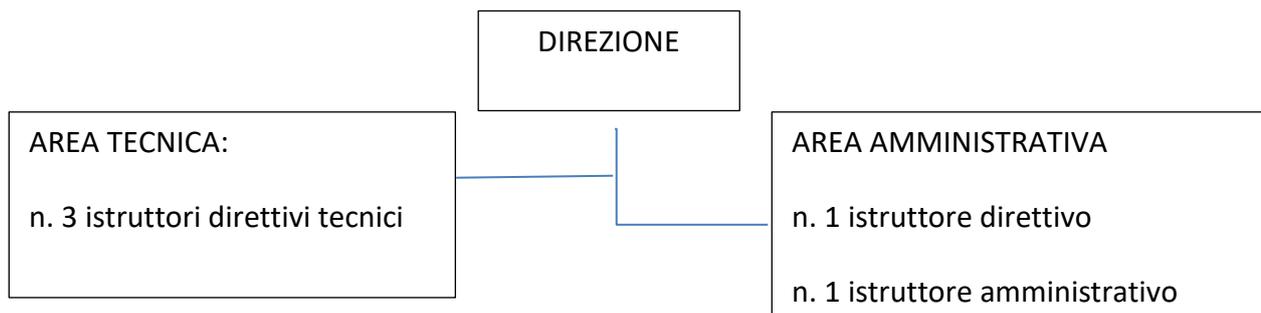
L'attività di regolazione dell'ARERA, definite con D.P.C.M. 20.07.2012 in attuazione dell'art. 21, comma 19, del D.L. 201/2011, sta investendo sempre più le diverse materie inerenti il Servizio Idrico Integrato, con successive emanazioni di deliberazioni che hanno una ricaduta significativa nell'attività sia dei Consigli di Bacino, sia dei gestori. Nell'**Allegato A** (Documento Unico di Programmazione) sono riportate le norme di regolazione e gli impatti sulle attività dell'Ente.

4. Struttura organizzativa

La struttura dell'Ente è concepita per essere flessibile ed in grado di rispondere in maniera efficace alle esigenze di servizio nonché alle finalità istituzionali dell'Ente; essa è suddivisa in due aree: una tecnica e una amministrativa che rispondono alla Direzione. In considerazione delle piccole dimensioni dell'Ente a fronte dei compiti istituzionali cui è preposto, tale organizzazione permette di superare la rigida suddivisione degli uffici a cui sono attribuite competenze non condivise, concetto che di fatto si è spesso posto come limite delle Pubbliche Amministrazioni rendendo farraginoso la gestione delle pratiche.

L'obiettivo è quello di utilizzare una struttura dinamica dove ogni dipendente appartenente all'area tecnica o amministrativa, seppur conservando le proprie competenze specifiche, sia in grado di gestire, in caso di necessità, le istruttorie dell'area di appartenenza. A tal fine, pertanto, le procedure dell'area tecnica e amministrativa, sono condivise tra i vari operatori creando un confronto operativo che comporta una trasparenza interna tra i dipendenti evitando l'isolamento delle funzioni e rendendo esplicite le competenze e la preparazione del personale anche nell'ottica del contrasto alla corruzione.

La nuova struttura organizzativa a decorrere dall'1/01/2019, alla luce delle finalità sopra esposte, è la seguente:



Attività Area Tecnica:

1. Pianificazione, regolazione e controllo del Servizio Idrico Integrato ai sensi del D.Lgs.152/2006 e della regolazione ARERA;
2. Tutela ambiente e territorio, VINCA dei progetti e VAS del Piano d’Ambito;
3. Approvazione progetti ai sensi del D.Lgs.152/2006, art.158-bis;
4. Sistemi informativi e idrogeologia (gestione informatica HW, SW, G.I.S, ecc., studio e approfondimento dell’assetto idrogeologico del territorio);
5. Parere tecnico nelle istruttorie del Genio Civile per l'autorizzazione alla terebrazione di pozzi;
6. Parere tecnico nelle procedure di assoggettabilità a VAS della Regione del Veneto;
7. Supporto alla Regione del Veneto per l’aggiornamento periodico degli agglomerati;
8. Monitoraggio e aggiornamento del programma delle misure del Piano di Gestione delle Acque del Distretto Idrografico delle Alpi Orientali;

Attività Area Amministrativa:

1. Amministrazione e contabilità (predisposizione gestione e rendicontazione dei bilanci, servizio di economato, gestione del sistema procedurale informatizzato degli atti, relazione con il Revisore dei Conti, relazioni con Tesoreria, gestione giuridica del personale);
2. Affari generali e comunicazione (affari legali, istituzionali, pubbliche relazioni ecc.);
3. Gestione sistema acquisti: contratti, bandi e gare;
4. Office management (segreteria generale, protocollo, archivio, convocazioni ecc.);
5. Adempimenti anti-corrruzione e rispetto GDPR e regolazione Privacy.

Le figure professionali necessarie all’attuazione della struttura organizzativa sopra esposta sono le seguenti:

		FIGURA PROFESSIONALE	INQUADRAMENTO GIURIDICO	POSIZIONE
1	Direttore generale	Dirigente		COPERTO A TEMPO DETERMINATO
2	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO
3	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO
4	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo tecnico	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO
5	Istruttore direttivo	Istruttore direttivo amministrativo	D	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO
6	Istruttore	Istruttore amministrativo	C	COPERTO A TEMPO INDETERMINATO

Per il triennio 2023-2025 si ritiene di confermare la struttura organizzativa sopra riportata nonché le figure professionali necessarie alla sua piena operatività. La struttura organizzativa sopra riportata, costituita di n. 6 figure professionali, è ritenuta adeguata alle esigenze operative attuali, a tal fine non sono previste assunzioni nel prossimo triennio. A decorrere da dicembre 2019, infatti, è stata assunto previa mobilità tra enti n. 1 istruttore direttivo D1 dell'area tecnica con l'effetto di ottimizzare i carichi di lavoro e rendere maggiormente efficiente la struttura nel suo complesso.

5. Dotazione organica

Secondo quanto previsto dalle sopra citate linee guida attuative dell'art. 6 ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., la dotazione organica deve essere concepita come un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta dai vincoli di legge.

Come sopra riportato, il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, ai sensi dell'art. 17 comma 1 della Convenzione istitutiva, è soggetto alle disposizioni previste per i comuni in quanto applicabili.

La normativa vigente in tema di assunzioni del personale delle pubbliche amministrazioni con riferimenti ai Comuni è stata oggetto di importanti modifiche nel corso del 2019, in particolare l'art. 33 comma 2 del 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 modificazioni dalla legge di conversione n. 58 del 28 giugno 2019 dispone quanto segue:

«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore

adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

Successivamente è stato emanato il Decreto del Ministero per la Funzione Pubblica del 17 marzo 2020: *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, nel quale vengono individuate le fasce demografiche e le soglie percentuali, nonché definita la spesa del personale da utilizzare ai fini del calcolo per le assunzioni da parte dei comuni.

Dalla lettura combinata delle predette norme, si rileva che i parametri esposti non sono applicabili alla realtà giuridico-finanziaria del Consiglio di Bacino, le cui funzioni e, quindi, le relative e pertinenti entrate ed uscite, non sono assimilabili a quelle proprie di un ente quale il Comune.

Il bilancio dell'Ente, infatti, prevede per i primi tre titoli dell'entrata sostanzialmente solo l'entrata da tariffa, pertanto, il rapporto tra spesa di personale così come definita dal citato Decreto ministeriale e consuntivata dall'Ente relativamente all'esercizio 2020 è inevitabilmente elevata in rapporto alla media triennale delle entrate correnti al netto del FCDE.

Per sua natura giuridica, inoltre, il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia non si può considerare un ente territoriale propriamente detto avente fasce demografiche al pari dei Comuni.

Come evidenziato nel precedente paragrafo, alla data attuale e viste le funzioni istituzionali e gli adempimenti conferiti dalla normativa vigente e dalle deliberazioni ARERA, **l'Ente non necessita di assumere ulteriore personale rispetto all'attuale struttura organizzativa**, tuttavia è auspicabile una ulteriore integrazione alle vigenti disposizioni in materia di assunzioni o un intervento interpretativo dalle Autorità preposte al fine di individuare dei parametri adeguati alle realtà come il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia che consentano l'eventuale incremento dell'attuale dotazione organica qualora le competenze e funzioni istituzionali dell'Ente vengano ampliate dal legislatore. Nel corso dei primi mesi del presente esercizio sono state espletate le procedure per l'assunzione del

Direttore, figura già presente nella struttura organizzativa e nella dotazione organica dell'Ente, previa procedura selettiva prevista dalle norme vigenti.

La spesa previsionale annuale per il macro-aggregato "Redditi dal lavoro dipendente" relativa al triennio 2023-2025 si mantiene sostanzialmente inalterata rispetto al precedente esercizio ed pari a complessivi € 366.500,00, cui vanno detratte le voci di spesa non soggette al computo complessivo secondo le vigenti norme di settore.

Venezia 23/05/2022

IL DIRETTORE

Ing. Massimiliano Campanelli