

Allegato A5) al PIAO 2025-2027 approvato con deliberazione del Comitato di bacino n. 06 del 11.04.2025

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025-2027

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>3.3. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Il documento contiene la pianificazione delle risorse umane necessarie per il triennio. Deve contenere quindi illustrare i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori; - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - 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. <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"> - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente; - Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente - Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale

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

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

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.

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 assunzionali².

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

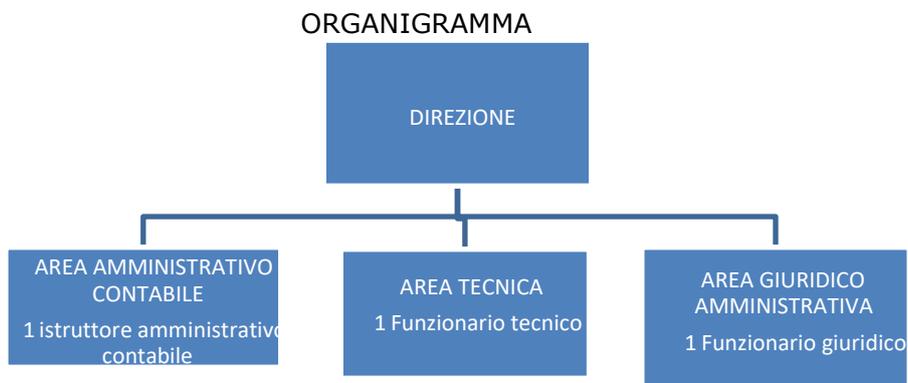
pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

² *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";*

consultazione sul fronte dei costi del servizio integrato articolato per fasi, delle tariffe applicate agli utenti e del contratto di servizio.

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.



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 proveniente dall'AATO Venezia Ambiente approvata con deliberazione prot. n. 12 del 13.12.2007 contenuta nell'atto ricognitivo del trasferimento al Consiglio di Bacino Venezia Ambiente e poi 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 meglio dare attuazione agli obiettivi contenuti nel documento di programmazione semplificato, che è il Piano delle Attività 2025-2027, in particolare sul fronte del controllo dei costi e delle tariffe all'utenza in applicazione del metodo regolatorio di Arera.

Programmazione del fabbisogno triennale 2025-2027

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 2025-2027.

Dotazione organica 2025-2027

Pianta organica					
	descrizione funzione	figura professionale	inquadramento	posti	stato
1	Direttore	Dirigente	contratto a tempo determinato	1	coperto
1	Funzionario tecnico	Laurea in scienze ambientali	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 2025-2027 si procederà a:

1. Proseguire con i differenziali stipendiali per gli anni 2023, 2024 e 2025: i differenziali stipendiali³ sono stati attribuiti con decorrenza dal 01.01.2023, ed interessano 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;
2. Adeguamento del fondo risorse decentrate 2025-2027 - La costituzione del fondo risorse decentrate del consiglio di bacino a partire dal 2023, ai sensi del CCNL 2019/2021,

³ 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.

diversamente dagli anni precedenti che prevedeva solo risorse stabili, viene integrato con risorse variabili nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. Ricorso al lavoro interinale a tempo parziale per un istruttore amministrativo (20 ore settimanali – 4 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.

4. 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 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 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 2025.

Base di confronto: Spese personale Aato Venezia Ambiente esercizio 2009

	TABELLA DI RIFERIMENTO	CONSIGLIO DI BACINO	CONSIGLIO DI BACINO
	2009	2024	2025
macro aggregato 101			
tabellare	169.210	125.944	130.818
oneri	52.944	53.240	54.904
straordinario	1.889	1.000	1.000
salario accessorio	17.581	51.080	51.915
macro aggregato 103			
buoni pasto	4.996	1.965	2.500
trasferte e missioni	508	1.500	1.500
totale macro aggregato 103 - acquisto di beni e servizi			
macro aggregato 102 - imposte e tasse			
IRAP personale compresa irap su accessorio	16.389	15.327	15.821
TOTALE SPESA PER PERSONALE DIPENDENTE	263.517	250.057	258.458
lavoro flessibile, collaboratori e consulenti oneri inclusi	41.522	5.000	10.000
LAVORO INTERINALE	-	23.234	25.000
IRAP	3.438	1.925	2.386
TOTALE SPESA PER INCARICHI E PERSONALE FLESSIBILE IRAP INCLUSA	44.960	30.159	37.386
A TOTALE SPESA PER PERSONALE	308.477,00	280.215	295.844
B DI CUI ADEGUAMENTI CONTRATTUALI PER CCNL 2016-2018 CCNL 2019-2021 E CONTRATTO DIRIGENZA 2024		-21.505	-21.505
A-B VERIFICA RISPETTO LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE (ARROTONDATO PER ECCESSO)	308.477,00	258.711	274.340

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 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 2025-2027 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.

	2025	2026	2027
A Spesa prevista	€ 295.844	€ 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	€ 274.340	€ 279.681	€ 279.681

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 2025-2027 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 2025 calcolata a partire dall'approvazione del bilancio 2025-2027, oltre ai seguenti costi che sono comunque esclusi dal tetto:



Consiglio di Bacino Venezia Ambiente

- 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 m. 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".