



AUTORITÀ D'AMBITO n°1

Verbano Cusio Ossola e Pianura Novarese

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2024-2026

**Allegato 2 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026
(Sezione 3 – Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)
dell'Autorità d'Ambito n. 1 Verbano Cusio Ossola e Pianura Novarese**



Sommario

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	3
---	---



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il fabbisogno di personale risulta determinato all'atto della costituzione dell'Ente (2002), in relazione al ruolo attribuito a suo tempo all'Autorità d'Ambito in attuazione della Legge 36/94 (cd. Legge Galli).

Allo stato attuale, come richiamato in precedenza, risultano conferite da parte del legislatore nazionale e Regionale ulteriori competenze riconducibili a:

- i. procedure di approvazione dei progetti delle opere del SII;
 - ii. attività istruttoria di definizione delle aree di salvaguardia e ai pareri previsti dal comma 6, art. 6, del Regolamento n. 15/R/2006;
 - iii. specifiche attività di raccolta dati/indagini conoscitive definite, di volta in volta, dall'Autorità di Regolazione Energia Reti e Ambiente (ARERA);
 - iv. accordo di programma per la realizzazione di interventi di miglioramento del servizio idrico integrato – Piano Operativo Ambiente FSC 2014-2020;
 - v. progetti relativi al PNRR linee acquedotto, fognatura e depurazione (M2C4.I4.2) nonché fognatura e depurazione (M2C4.I4.4).
- i. Procedure di approvazione dei progetti delle opere del SII: con DGR n. 21–10278 del 16.12.2008, la Regione Piemonte ha approvato “*l'atto di indirizzo e coordinamento in materia di approvazione dei progetti delle opere del servizio idrico integrato e relative procedure di esproprio*”, attribuendo appunto alle Autorità d'ambito la competenza nell'approvazione dei progetti attinenti le infrastrutture del servizio idrico integrato, nonché la titolarità del potere espropriativo ai sensi dell'articolo 6, comma 1 del d.p.r. 327/2001.
- In tal senso il D.L. n. 133/2014 ha introdotto l'art. 158-bis del D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, che consolida in capo agli Enti d'Ambito del Servizio Idrico Integrato la competenza in materia di approvazione dei progetti inseriti nella Programmazione d'Ambito e, all'occorrenza, in caso di apposizione del vincolo preordinato all'esproprio, la potestà in decretazione della pubblica utilità e contestuale variante urbanistica.
- A tal proposito si chiarisce che l'Autorità d'Ambito, al fine di garantire certezza nelle tempistiche autorizzative, ha optato quale procedura ordinaria per l'acquisizione del titolo abilitativo l'indizione di Conferenza dei Servizi ai sensi dell'art.1 4 della L. n. 241/90.
- ii. Attività istruttoria di definizione delle aree di salvaguardia e ai pareri previsti dal comma 6, art. 6, del Regolamento n. 15/R/2006: tale attività risulta introdotta a seguito dell'approvazione da parte della Regione Piemonte del Regolamento regionale n. 15/R/2006 “*Disciplina delle aree di salvaguardia delle acque destinate al consumo umano*”.
 - iii. Attività di raccolta dati/indagini conoscitive, definite, di volta in volta, dall'Autorità di Regolazione Energia Reti e Ambiente (ARERA).
 - iv. Accordo di programma per la realizzazione di interventi di miglioramento del servizio idrico integrato – Piano Operativo Ambiente FSC 2014-2020: con riferimento al programma di finanziamento FSC 2014-2020, l'Autorità d'Ambito, il Ministero dell'Ambiente (MATTM) e la Regione Piemonte hanno sottoscritto un Accordo di Programma (AP) nel quale risultano conferiti alle ATO nuovi adempimenti e responsabilità di gestione e controllo, al fine di garantire l'attuazione ed il cofinanziamento degli interventi programmati nel richiamato AP.

Tale nuova competenza risulta definita dall'art. 3-bis, comma 4, del D.L. n. 138/2001 relativo a “*Ambiti territoriali e criteri di organizzazione dello svolgimento dei servizi pubblici locali*”, così come modificato a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 190 del 2014:



4. Fatti salvi i finanziamenti già assegnati anche con risorse derivanti da fondi europei, i finanziamenti a qualsiasi titolo concessi a valere su risorse pubbliche statali ai sensi dell'articolo 119, quinto comma, della Costituzione relativi ai servizi pubblici locali a rete di rilevanza economica sono attribuiti agli enti di governo degli ambiti o dei bacini territoriali ottimali ovvero ai relativi gestori del servizio a condizione che dette risorse siano aggiuntive o garanzia a sostegno dei piani di investimento approvati dai menzionati enti di governo. [...]

- v. Attività inerenti la partecipazione ai bandi del PNRR in qualità di soggetto beneficiario: predisposizione e messa a disposizione delle informazioni legate al monitoraggio fisico, finanziario e procedurale.

Tali attribuzioni di compiti hanno determinato un incremento significativo delle incombenze a carico del personale attualmente in servizio presso questo Ente, rendendo particolarmente complicata la gestione dei carichi di lavoro.

Una corretta attività di programmazione e di formazione del bilancio presuppone, tra le attività ricognitive da compiere, anche prendere in esame l'assetto organizzativo dell'Ente ed eseguire valutazioni riguardo il fabbisogno del personale.

In termini generali, ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi agli utenti, si prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Le novità introdotte dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 alle previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 mutano la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale: il PTFP deve essere redatto nell'ottica di coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi organizzativi, l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi; inoltre, deve essere redatto nell'ottica di assicurare da parte dell'Ente il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Ciò implica l'effettuazione di un'analisi delle esigenze sotto un duplice profilo:

1. quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Lo sviluppo della legislazione nazionale e della regolazione del settore idrico, già richiamate in precedenza, hanno fatto evolvere il ruolo dell'Ente d'Ambito determinando una crescente esigenza di risorse umane con nuovi profili professionali richiesti dalla nuova *mission* dell'Ente.
2. qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti all'esigenze dell'amministrazione stessa. I vincoli finanziari esterni incidono sulla possibilità di soddisfare tale fabbisogno, così da sterilizzare l'autodeterminazione organizzativa propria dell'Ente.

Il PTFP, infatti, deve essere predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio destinate all'attuazione del Piano e conseguentemente deve tener conto dei vincoli connessi al bilancio, in particolare quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica, dovendo indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati.

L'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il



mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli artt. 6 e 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

La capacità assunzionale a tempo indeterminato per codesto Ente, non soggetto al patto di stabilità, prevede la sostituzione integrale dei cessati. Infatti per gli enti non sottoposti al patto di stabilità la regola generale è rimasta quella prevista dalla Legge n. 296/2006 (Finanziaria per l'anno 2007) ed in particolare dall'articolo 1, comma 562. Conseguentemente, la spesa per il personale non può superare il corrispondente ammontare dell'anno 2018 e si può procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.

Si evidenzia che nel quinquennio (2019-2023) non risulta nessuna cessazione del personale dal servizio. Nel corso dell'anno 2022, per esigenze personali di un dipendente, è stato necessario concedere la trasformazione di un contratto da tempo pieno a tempo parziale 50%. Tale circostanza ha consentito la possibilità di attivare una procedura di assunzione di personale nel limite della quota cessata. Tale procedura, tuttavia, avviata una prima volta nel 2022 e successivamente nel corso del 2023, non ha consentito l'assegnazione del posto vacante per assenza di candidature prima e rinuncia alle prove selettive poi.

Concludendo, il quadro normativo sopra sinteticamente illustrato condiziona le scelte attuali e le prospettive future dell'Ente: le ragioni sono già state chiaramente esplicitate ed attengono ai vincoli generali di contenimento della spesa. Pertanto sembra piuttosto probabile prefigurarsi uno scenario nel quale si avrà a disposizione una dotazione di personale in numero inferiore rispetto alle esigenze funzionali, per effetto delle limitazioni alle assunzioni e con l'impossibilità di riconoscimento dello sviluppo professionale previsto dalla contrattazione collettiva.

Di seguito si riporta l'attuale struttura dell'Ente d'Ambito, non più ritenuto funzionale al perseguimento degli obiettivi sopra riportati:

<i>Servizio/Ufficio</i>	<i>Cat.</i>	<i>Dirigente</i>	<i>Dipendente</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>n.</i>	<i>Coperto</i>
DIRETTORE		1			1	SI
AMMINISTRATIVO	D-2		1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	SI
	C-5		1	Istruttore Amministrativo	1	SI
TECNICO	D-2		1	Istruttore Direttivo Area Tecnica	1	SI Part time 50%
	D-1		1	Istruttore Direttivo Area Tecnica	1	NO Part time 50%
	D-1		1	Istruttore Direttivo Area Tecnica	1	NO
Totale		1	5		6	

Occorre precisare che la figura del Direttore, assunto a seguito di selezione pubblica con contratto di diritto privato a tempo determinato fuori dalla dotazione organica (contratto prorogato per un quinquennio nel corso del 2023), risulta ricoperta da personale interno che usufruisce dell'aspettativa senza assegni.

Attualmente due dipendenti in servizio presso il settore amministrativo sono assunti a tempo indeterminato e pieno, mentre un dipendente a tempo indeterminato e parziale (50%) è assegnato al servizio tecnico.



In ultimo si rappresenta che l'Autorità d'Ambito, in considerazione delle difficoltà sopra riportate, in particolare a causa dell'esito negativo della selezione pubblica citata, nel corso del 2024 procederà all'individuazione della figura del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 26 del Regolamento generale di organizzazione e funzionamento dell'Ente, al fine di alleggerire parte degli adempimenti amministrativi dell'Ente, consentendo al Direttore di dedicarsi maggiormente a compiti regolatori e di controllo propri dell'Autorità d'Ambito.

Ai fini della normativa vigente richiamata, le informazioni riportate rappresentano la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2024–2026 ed assolve all'onere di cui alla normativa in argomento.

A conclusione di quanto sopra dettagliato, con riferimento all'art. 33, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, si attesta di aver verificato la dotazione organica dell'Ente e si dichiara pertanto che per l'anno 2024 non risultano situazioni di eccedenze o soprannumero di personale.