



**AUTORITA' D'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE**  
**"A.T.O. BRENTA"**

**Ente commissariato ai sensi del D.P.G.R. del Veneto n. 218 del 21/12/2012**

---

**DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO DI A.T.O. BRENTA**

**- Dott. Andrea Gios -**

**N. 12 di Reg. del 04/06/2013**

**Prot. n. 761 del 04/06/2013**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
PER IL PERIODO 2013-2015. ANNUALITÀ 2013.**

**Facciate n. 6**

**Allegati n. 1**

## **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO DI A.T.O. BRENTA**

**PREMESSO** che:

- il D.Lgs. 152/2006, Parte III<sup>^</sup>, detta norme in materia di organizzazione e gestione del Servizio Idrico Integrato comprendente la captazione, l'adduzione, la distribuzione e l'erogazione di acque ad usi civili, la fognatura e la depurazione delle acque reflue;
- il medesimo Decreto Legislativo, all'art. 147, prevede che i Servizi Idrici Integrati siano riorganizzati sulla base di Ambiti Territoriali Ottimali definiti dalle Regioni in attuazione della Legge 5 gennaio 1994, n. 36;
- il medesimo Decreto Legislativo, all'art. 142 comma 3, prevede che gli enti locali, attraverso l'Autorità d'Ambito svolgano le funzioni di organizzazione del Servizio Idrico Integrato, di scelta della forma di gestione, di determinazione e modulazione delle tariffe all'utenza, di affidamento della gestione e relativo controllo, secondo le disposizioni della Parte III<sup>^</sup> del Decreto stesso;
- la Regione Veneto con L.R. 27 marzo 1998, n. 5 aveva dato attuazione alla citata Legge n. 36/1994 individuando gli Ambiti Territoriali Ottimali e disciplinando le forme e i modi di cooperazione fra i Comuni e le Province ricadenti nello stesso Ambito, nonché i rapporti tra gli enti locali medesimi e i soggetti gestori dei servizi, al fine di istituire e organizzare i Servizi Idrici Integrati;
- in attuazione dell'allora vigente L.R. 5/1998, con atto in data 16/03/2000, n. 28857 di rep., registrato in data 21/03/2000, si è costituito il Consorzio denominato "Autorità d'Ambito ATO Brenta";

**RICHIAMATO** l'art. 2 comma 186-bis della L. 23/12/2009 n. 191 e ss.mm.ii. che stabilisce la soppressione delle Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale al 31/12/2012, termine da ultimo definito dall'art. 13 comma 2 del D.L. 29/12/2011 n. 216, convertito con modificazioni dalla L. 24/02/2012 n. 14, prevedendo altresì che entro lo stesso termine le Regioni attribuiscono con legge le funzioni già esercitate dalle stesse Autorità d'Ambito;

**VISTA** la L.R. n. 17 del 27/04/2012 "Disposizioni in materia di risorse idriche" con la quale la Regione Veneto ha assegnato le funzioni amministrative già esercitate dalle Autorità d'Ambito e relative alla programmazione e controllo del Servizio Idrico Integrato di cui all'art. 147 e segg. del D.Lgs. n. 152/2006, ai Consigli di Bacino;

**RICORDATO** che al fine di garantire la gestione ordinaria e la regolare erogazione del Servizio Idrico Integrato nelle more dell'operatività degli istituendi Consigli di bacino, il Presidente della Giunta Regionale del Veneto, con Decreto n. 218 del 21/12/2012, in attuazione dell'art. 13 comma

2 della L.R. 27/04/2012 n. 17, ha nominato i Commissari straordinari delle Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale a decorrere dal 01/01/2013;

**PRESO ATTO** che il medesimo D.P.G.R. del Veneto n. 218 del 21/12/2012 ha nominato, con decorrenza 01/01/2013 per un periodo di 90 giorni, prorogato per un identico periodo con D.P.G.R. n. 29 del 22/03/2013, il Commissario straordinario di A.T.O. Brenta, che assume i compiti di svolgimento dell'attività ordinaria dell'ente di governo del Servizio Idrico Integrato per l'Ambito Territoriale Ottimale di competenza, assumendo in particolare i compiti dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e del Presidente dell'Autorità d'Ambito soppressa alla data del 31/12/2012;

**RICHIAMATA** la Deliberazione dell'Assemblea n. 8 del 02/10/2003, con la quale l'Assemblea, nell'esercizio dei suoi poteri, ha approvato i criteri generali (linee guida) in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, sulla base dei quali ha delegato il Consiglio di Amministrazione ad adottare il relativo regolamento e definire la dotazione organica con opportuni provvedimenti dell'organo esecutivo;

**PREMESSO** che l'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 prevede, tra le competenze dell'organo esecutivo, l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'organo assembleare;

#### **RICHIAMATE**

- la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 07/02/2012 che approvava la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2012-2014 di A.T.O. Brenta. Annualità 2012;
- la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 07/02/2012 che approvava la Dotazione Organica e il Piano delle Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2012;

#### **RICHIAMATI infine:**

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 ai sensi del quale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con la disponibilità finanziaria e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 ai sensi del quale, nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinati in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, previa verifica

degli effettivi fabbisogni;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448, ai sensi del quale gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997;
- gli artt. 4 e 5 del vigente Regolamento di Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi dell'Ente, ai sensi dei quali la programmazione triennale è approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore ed è suscettibile di modificazioni in relazione alle variazioni degli obiettivi dell'Autorità d'Ambito ed annualmente il Consiglio di Amministrazione provvede ad adeguare la dotazione organica già determinata;

**VISTA** ed allegata al presente provvedimento, per formarne parte integrante e sostanziale, la relazione con cui il Direttore rileva le esigenze dell'Ente in termini di riorganizzazione della struttura e di fabbisogno di risorse umane;

**PRESO ATTO**, da un lato della dovuta cautela che il progressivo completamento del processo di attuazione della L.R. del Veneto 17/2012 impone, e dall'altro, della necessità imprescindibile di garantire alla struttura le risorse umane minime per il mantenimento delle funzioni e dei compiti assegnati anche in vista dei futuri assetti che l'Ente vorrà assumere;

**RITENUTO** cautelativo avallare una proposta di organizzazione della pianta organica dell'Ente sostanzialmente confermativa delle previsioni degli anni passati, lasciando quindi alla discrezionalità del costituendo Consiglio di Bacino le valutazioni di merito in termini di attuabilità;

**TENUTO CONTO** che le linee di sviluppo della programmazione di personale per il triennio 2013-2015, compatibilmente con i vincoli ed i limiti imposti nel periodo predetto dalla normativa vigente, sono rilevabili dai seguenti indirizzi:

- dare priorità, ove possibile, tra le diverse modalità di reclutamento del personale consentiti dal vigente ordinamento, alla costituzione di rapporti di lavoro di diritto pubblico a tempo indeterminato;
- prevedere il ricorso all'istituto del comando o dell'assegnazione da altra pubblica amministrazione non necessariamente finalizzati al trasferimento definitivo;
- prevedere il ricorso a convenzioni con altre pubbliche amministrazioni, verificata la disponibilità di altri enti, che permettano l'utilizzo di risorse già in disponibilità presso detti enti (a completamento orario, extra-orario, in frazione dell'orario);
- procedere con forme di lavoro flessibile, in via residuale qualora non sia possibile reperire

personale con le modalità di cui sopra o per limitazioni di legge o per mancanza di offerta di lavoro;

**VISTO** lo Statuto dell'Ente;

**VISTO** il Regolamento di Contabilità approvato con Deliberazione dell'Assemblea n. 15 del 24/07/2002;

**VISTE** la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 29/03/2004 che approvava il "Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi" e le successive Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 27/04/2006, n. 54 del 13/10/2008 e n. 9 del 09/02/2010 modificative dello stesso regolamento;

**VISTO** il D.Lgs. n. 267 in data 18/08/2000 recante "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modificazioni ed integrazioni;

**VISTO** il D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001 e le vigenti disposizioni in materia di personale;

**VISTA** la Legge n. 133/2008 di conversione del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 e ssmm.ii;

**ACQUISITI** i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 sulla proposta di Decreto;

## **D E C R E T A**

1. di avvallare l'organizzazione della pianta organica dell'Ente in maniera sostanzialmente confermativa delle previsioni degli anni passati, lasciando quindi alla discrezionalità del costituendo Consiglio di Bacino le valutazioni di merito in termini di attuabilità;
2. di approvare conseguentemente la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2013-2015 dell'Ente, Annualità 2013, come risulta dalla relazione allegata al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dettare le linee di indirizzo, indicate in allegato, per la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2013-2015 con specifico riferimento all'annualità 2013;
4. di dare atto che all'attuazione della stessa si procederà attraverso i Piani Occupazionali annuali,

nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa;

5. di demandare al Direttore l'incarico di adottare tutti i necessari provvedimenti attuativi di competenza.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. ~~Antea~~ Gios

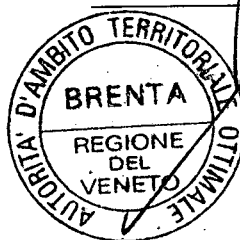
Parere in ordine alla regolarità tecnica e contabile

Si esprime parere: favorevole

Cittadella, 04/06/2013

Il Direttore

D.ssa Giuseppina Cristofani



## RELAZIONE INERENTE LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2013-2015 ED IL PIANO ANNUALE 2013 DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Gli enti locali provvedono, nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, alla rideterminazione dei ruoli, delle dotazioni organiche e della loro consistenza complessiva, nonché alla disciplina dei procedimenti di selezione e di avviamento al lavoro, con i limiti derivanti:

- a. dal rispetto dei principi fissati dal D.Lgs. n. 165/2001, recanti norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare dagli artt. 35-39; e dalle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 267/2000 (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);
- b. dalle capacità di Bilancio degli stessi e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti;
- c. dalle norme di contenimento della spesa per il personale;

L'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che *"le norme sugli enti locali previste dal presente testo unico si applicano, altresì, salvo diverse disposizioni, ai consorzi cui partecipano enti locali, con esclusione di quelli che gestiscono attività aventi rilevanza economica ed imprenditoriale e, ove previsto dallo statuto, dei consorzi per la gestione dei servizi sociali"*.

In coerenza con quanto stabilito dal citato D.Lgs. n. 267/2000, il vigente Regolamento di Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi dell'Ente prevede che la dotazione organica sia approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore ed è suscettibile di modificazioni in relazione alle variazioni degli obiettivi dell'Autorità d'Ambito. La dotazione organica è uno strumento che risponde ai criteri di essenzialità (per contenere al massimo i costi della struttura), flessibilità (per poter essere adeguato alle necessità contingenti), competenza (per essere in grado di garantire la qualità del servizio). La dotazione organica viene definita di norma ogni tre anni mediante redazione del programma triennale dei fabbisogni che definisce il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra le linee guida degli interventi e delle iniziative rivolte ad incrementare la disponibilità di risorse umane ovvero ad incentivare lo sviluppo e la valorizzazione di quelle presenti nell'ente al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative e una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali in coerenza con gli obiettivi prioritari previsti dai programmi politico-amministrativi.

Annualmente l'organo esecutivo provvede ad adeguare la dotazione organica già determinata. Inoltre, nell'ambito della programmazione triennale, il Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'adeguamento della dotazione organica, definisce, con cadenza annuale, il piano delle assunzioni coerentemente con il budget finanziario e con i programmi delle attività.



IL DIRETTORE  
DELL'A.T.O. BRENTA  
Dr.ssa Giuseppina Cristofani

Oltre al rispetto dei requisiti di natura generale stabiliti dalla sopraccitata normativa, la pianificazione del fabbisogno di personale per l'esercizio 2013 dovrà comunque essere coerente con i vincoli stabiliti dalla vigente disciplina in materia relativamente al numero delle unità ed alle relative modalità di reclutamento con particolare riferimento alle norme che definiscono il contingente reclutabile **per gli Enti non soggetti al patto di stabilità interno.**

A questi si aggiunge l'obbligo di coerenza con i vincoli stabiliti dalla Legge n. 133/2008, all'art. 76, comma 7, come sostituito dall'art. 14, comma 9, Legge n. 122/2010, poi modificato dall'art. 1, comma 118, Legge n. 220/2010 e dall'art. 20, comma 9, Legge n. 111/2011, poi dall'art. 4, comma 103, Legge n. 183/2010, infine dall'art. 28, comma 11-quater, Decreto-Legge n. 201/2011.

In relazione al combinato disposto delle suddette norme di legge, gli enti non soggetti al patto di stabilità interno possono assumere solo ove abbiano rispettato un duplice ordine di limiti:

- il limite rappresentato dalle spese di personale relative all'anno 2004;
- il limite derivante dall'incidenza delle spese di personale su quelle correnti, che non deve essere superiore al 50%.

Rispettati tali limiti, gli enti non soggetti al patto potranno assumere nella misura delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno. Sul significato da attribuire a questa ultima espressione utilizzata dalla norma di cui al succitato comma 562, le Sezioni Riunite della Corte dei Conti, con Deliberazione n. 52/2010, hanno affermato che si tratta di comprendere tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma (2007), non ancora coperte alla data di riferimento.

Si evidenzia che l'Ente rispetta i limiti succitati e che nel corso dell'anno 2012 è intervenuta una cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Dunque sussistono in via generale i presupposti per poter procedere con nuove assunzioni.

In virtù anche della ricostruzione fornita a più riprese dalla Corte dei Conti (si vedano: Deliberazione n. 80/2011 della Corte dei Conti della Lombardia, Deliberazione n. 113/2011 della Corte dei Conti del Piemonte), nonché dal Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare n. 4 del 2008 e parere n. 4 del 2010) e da una parte della dottrina, appare sostenibile che la mobilità tra amministrazioni sottoposte a discipline limitative, anche differenziate, non generando alcuna variazione nella spesa sia a livello di singolo ente che del complessivo sistema di finanza pubblica locale, non sia qualificabile come "nuova assunzione" per l'ente ricevente nella misura in cui non venga qualificata come "cessazione" dall'ente cedente. In tale ottica si potrebbe prendere in considerazione l'avvio di procedure di mobilità da altri enti pubblici, quale unica modalità consentita per acquisire stabilmente personale.

Per quanto concerne il ricorso a forme flessibili di assunzione, si richiama quanto stabilito dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito con legge 122/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102, lett. b), della Legge n. 183/2011, ovvero che gli enti locali debbono ridurre del 50%, a partire dal 1° gennaio 2012, la spesa per rapporti di lavoro flessibile (co.co.co., tempo determinato, somministrazione lavoro temporaneo,



rapporti formativi, convenzioni), rispetto a quella sostenuta nell'anno 2009 (per questo dato, si ritiene di far riferimento al concetto di competenza).

Si profilano pertanto limitate possibilità nel procedere ad un incremento, del personale attualmente in servizio presso l'Ente, nonostante le evidenti necessità delle quali appare opportuno di seguito fornire adeguata delucidazione.

## **GLI EFFETTI DELLA LEGGE N. 191/2009**

La programmazione del fabbisogno di personale dell'Ente per il triennio 2013-2015 e in particolare la proposta di piano assunzionale 2013 non possono prescindere da una contestualizzazione delle nuove disposizioni di legge che riguardano le Autorità d'Ambito.

Infatti la Legge n. 191 del 23 dicembre 2009 e le successive modifiche ha disposto, di fatto, la soppressione delle Autorità d'Ambito al 31 dicembre 2012 termine da ultimo definito dall'art. 13 comma 2 del D.L. 29/12/2011 n. 216, convertito con modificazioni dalla L. 24/02/2012 n. 14, prevedendo altresì che entro lo stesso termine le Regioni attribuiscano con legge le funzioni già esercitate dalle stesse Autorità d'Ambito, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza.

Nella prospettiva temporale di soppressione al 31 dicembre 2012, la Regione Veneto ha promulgato la Legge Regionale n. 17 del 27/04/2012, "Disposizioni in materia di risorse idriche" con la quale ha assegnato ai Consigli di Bacino le funzioni amministrative già esercitate dalle Autorità d'Ambito e relative alla programmazione e controllo del Servizio Idrico Integrato di cui agli artt. 147 e segg. del D.Lgs. n. 152/2006.

Con successiva Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1006 del 5 giugno 2012, la Regione ha dato attuazione a quanto previsto dall'articolo 3, comma 3 della succitata L.R. n. 17/2012 stabilendo modi e tempi per la costituzione dei nuovi Consigli di Bacino e approvando lo schema di convenzione alla quale gli enti locali devono attenersi per la suddetta costituzione. Conseguentemente la Conferenza d'Ambito dell'Ambito Territoriale Ottimale "Brenta" ha approvato, nella seduta del 8 ottobre 2012, lo schema di Convenzione per la cooperazione tra gli enti locali partecipanti compresi nell'Ambito Territoriale Ottimale del Servizio Idrico Integrato "Brenta". Dopo acquisizione delle approvazioni di competenza di tutte le amministrazioni comunali interessate, la Convenzione per la cooperazione tra gli Enti Locali partecipanti compresi nell'Ambito Territoriale Ottimale del Servizio Idrico Integrato "Brenta", è stata sottoscritta da tutti i Comuni partecipanti e registrata il 06/05/2013 a Bassano del Grappa, n. rep. 9039 del 19/04/2013.

Allo stato attuale, dunque, il Consiglio di Bacino Brenta è costituito ma non ancora dotato degli organi di rappresentanza, essendo andata deserta la prima seduta dell'Assemblea del Consiglio di Bacino Brenta convocata per il 31 maggio 2013 ai fini di procedere con l'elezione del Comitato Istituzionale, in attuazione della L.R. 27 aprile 2012, n. 17 e nel rispetto delle modalità previste dall'articolo 11 della suddetta Convenzione.



IL DIRETTORE  
DELL'A.T.O. BRENTA  
*Dr.ssa Giuseppina Cristofani*

A partire dal 1 gennaio 2013 e a tutt'oggi l'Ente continua dunque ad operare in regime commissariale, ai sensi dei Decreti del Presidente della Giunta Regionale del Veneto n. 218 del 21/12/2012 e n. 29 del 22/03/2013.

Fatto salvo pertanto l'obbligo di programmazione triennale previsto dal D.Lgs. 267/2000, è chiaro che le previsioni non possono che tenere conto di questa particolare contingenza, imponendo, da un lato, il mantenimento degli impegni pluriennali su cui poi avranno modo di esprimersi in maniera più strutturata i nuovi amministratori, dall'altro l'esercizio ordinario dei compiti e delle funzioni tipiche dell'Ente regolatore del Servizio Idrico Integrato.

**In virtù delle suesposte previsioni normative si rileva pertanto un'ambivalenza fortemente critica tra l'esigenza imprescindibile di garantire alla struttura dell'Ente le risorse umane minime per il mantenimento delle funzioni e dei compiti assegnati da un lato, e, dall'altro, i limiti attuativi di programmazione triennale che il citato contesto normativo impone.**

#### LA SITUAZIONE ATTUALE

A partire dall'insediamento della struttura operativa e nei primi anni di attività, l'Autorità ha operato avvalendosi prevalentemente di collaborazioni esterne od occasionali. Tali modalità hanno consentito, insieme con il crescere del numero e della complessità delle attività istituzionali svolte, di adattare in maniera flessibile la dimensione della struttura organizzativa in coerenza con i fabbisogni contingenti.

Occorre rilevare che A.T.O. Brenta ha come compito prioritario la regolazione del Servizio Idrico Integrato e presenta una forte necessità di risorse umane qualificate e stabili per svolgere i delicati e complessi compiti di regolazione del Servizio Idrico che la legge attribuisce e valorizza.

L'Autorità d'Ambito presenta una dotazione organica di 16 unità così articolata:

<b>PRESIDENZA</b>		
<b>UFFICIO STAFF PRESIDENTE</b>		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	B3	<i>Vacante</i>
<b>DIREZIONE</b>		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	DIRETTORE	coperto – tempo determinato
<b>AREA TECNICA</b>		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	D3	<i>Vacante</i>
<b>UNITA' OPERATIVA "CONTROLLO TECNICO – ATTUAZIONE PIANO D'AMBITO"</b>		
<i>N. POSTI</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>COPERTURA</i>
1	D1	<i>Vacante</i>
1	C1	<i>Vacante</i>
1	C1	<i>Vacante</i>
1	B3	<i>Vacante</i>

UNITA' OPERATIVA "CONTROLLO DI GESTIONE – ATTUAZIONE CONVENZIONE"		
N. POSTI	CATEGORIA	COPERTURA
1	D1	Vacante
1	C1	Coperto – tempo indeterminato
1	C1	Vacante
AREA AMMINISTRATIVA – ECONOMICO-FINANZIARIA		
N. POSTI	CATEGORIA	COPERTURA
1	D3	Vacante
UNITA' OPERATIVA "AFFARI GENERALI – PERSONALE – ASSISTENZA AGLI ORGANI"		
N. POSTI	CATEGORIA	COPERTURA
1	D1	Vacante
1	C1	Coperto – tempo indeterminato
1	B3	Vacante
UNITA' OPERATIVA "RISORSE ECONOMICO – FINANZIARIE"		
N. POSTI	CATEGORIA	COPERTURA
1	C1	Vacante
1	B3	Vacante
<b>16</b>	<b>TOTALE POSTI</b>	

Si rileva, che le previsioni di adeguamento dell'organico previste nel Piano Assunzioni per l'anno 2012 non sono state realizzate **in via cautelativa per effetto delle previsioni della già citata L. n. 191/2009 e successive proroghe.**

Nell'anno 2012 dunque non sono intervenute nuove assunzioni e sono invece state registrate le dimissioni di un dipendente di categoria C1 già in aspettativa non retribuita per avvio di attività di natura autonoma di cui all'art. 18 della Legge n. 183/2010.

Al momento attuale l'organico è costituito, come evidenziato nella tabella sopra riportata, da 3 unità di cui 1 con qualifica dirigenziale (direttore) a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. 267/00 e 2 di cat. C1 a tempo pieno e indeterminato.

Dal 01/05/2012 dunque il personale effettivo si è ridotto a tre unità rispetto ai 16 posti previsti nella dotazione organica.

**L'Ente dunque espleta le proprie funzioni con 1 dirigente a tempo determinato e 2 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, cat. C1.**

**Il ricorso, del tutto residuale, a collaborazioni esterne di alta specializzazione, sommato alla sospesa attuazione del Piano Assunzionale 2012, hanno continuano a sedimentare un'anomalia sul piano organizzativo, dovuta alla necessità di concentrare la responsabilità sulla sola dirigenza ed il maggior carico di lavoro sulla struttura esistente con pregiudizio all'organicità del servizio amministrativo e conseguente perdita di continuità, complessità e progettualità dell'attività lavorativa, ridotta all'assolvimento esclusivo dei compiti essenziali.**



IL DIRETTORE  
DELL'A.T.O. BRENTA  
Dr.ssa Giuseppina Cristofani

È evidente che questa concomitanza di fattori determina, allo stato attuale, criticità organizzative sia per l'area Amministrativa che per l'Area Tecnica, che rischiano di intaccare anche la capacità di assolvimento delle funzioni essenziali dell'Ente.

## **LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO**

Nella nozione di "programmazione del fabbisogno di personale" si comprendono due diversi strumenti:

- a. Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- b. Piano Annuale.

Il primo strumento ha natura strettamente programmatica, in quanto è finalizzato alla determinazione delle priorità strategiche nelle implementazioni di personale in relazione ai compiti ed alle attività che vengono avviate e svolte nella vita gestionale e "politica" dell'ente.

Per contro, la programmazione annuale ha carattere propriamente pianificatorio essendo volta a definire operativamente modalità e tempi di reclutamento.

La pianificazione triennale, seppur dovuta, non può non risentire delle premesse già estesamente rappresentate.

**Resta pertanto confermata la pianta organica già approvata nel 2012 la cui copertura seguirà invece una programmazione annuale volta a contemperare da un lato l'esigenza di assolvimento di compiti e funzioni dell'Ente, dall'altro la razionalizzazione dell'assunzione di impegni anche nella prospettiva di insediamento del nuovo Consiglio di Bacino entro il 2013.**

## **Programmazione AREA TECNICA**

In tale contesto si osserva che, con riferimento all'"AREA TECNICA", una volta pervenuti all'organizzazione del servizio a regime, accanto alle attività di pianificazione economico-finanziaria e tariffaria, le quali rivestono carattere ciclico, acquistano ora sempre maggior rilevanza le attività legate al controllo dei livelli di servizio garantiti, alla misurazione ed alla comparazione delle performance dei diversi gestori, alla verifica del grado di soddisfazione dei clienti-utenti, al monitoraggio dei principali parametri economici, patrimoniali e finanziari delle società di gestione ed al rispetto del Piano d'Ambito e di quanto regolato dal Disciplinare di affidamento del Servizio Idrico Integrato ai Gestori.

Si ritiene pertanto plausibile e strategico intervenire prioritariamente al consolidamento e progressiva copertura, nei limiti delle risorse finanziarie, dei posti individuati nelle U.O. "Controllo tecnico - attuazione Piano d'Ambito" e dell'U.O. "Controllo di Gestione - Attuazione della Convenzione", Unità operative che per ragioni organizzative lavorano in correlazione e coordinamento stretto, pena il non pieno e coerente assolvimento di questi compiti.

## **Indirizzi per la pianificazione assunzioni 2013 "AREA TECNICA":**

Si ritiene conseguentemente necessario prevedere:

- U.O. "Controllo tecnico – attuazione Piano d'Ambito": copertura mediante mobilità di un posto di Istruttore Direttivo tecnico cat. D1;
- U.O. "Controllo di Gestione – Attuazione della Convenzione": copertura mediante mobilità di un posto di Istruttore tecnico cat. C1;

Ai fini della razionalizzazione delle risorse, detta previsione sarà comunque attuata subordinatamente agli sviluppi che assumerà il processo di riorganizzazione delle Autorità d'Ambito, ai sensi della L.R. del Veneto 17/2012.

In alternativa all'attuazione del piano assunzionale nella forma ordinaria sopra descritta, stante l'improrogabile esigenza di potenziare l'attuale struttura nell'immediato, si propongono come forme alternative di reperimento di risorse le seguenti modalità elencate in ordine gerarchico di preferenza:

- convenzioni, verificata la disponibilità di altri enti, Autorità d'Ambito *in primis*, che permettano l'utilizzo di risorse già in disponibilità presso detti enti (a completamento orario, extra-orario, in frazione dell'orario). Per questa modalità di reperimento di personale, si richiama l'art. 9, comma 28, della Legge 122/2010 e ss.mm.ii., che impone il limite del 50% della spesa per il lavoro flessibile riferita all'anno 2009;
- comando/assegnazione da altro ente non necessariamente finalizzati al trasferimento definitivo;
- ricorso a risorse esterne, ad alta specializzazione, con contratto di collaborazione occasionale o libero-professionale, in affiancamento temporaneo al personale in servizio.

#### **Programmazione AREA AMMINISTRATIVA – ECONOMICO – FINANZIARIA**

Con riferimento all'AREA AMMINISTRATIVA – ECONOMICO – FINANZIARIA si rileva come l'unità operativa "AFFARI GENERALE – PERSONALE- ASSISTENZA AGLI ORGANI" risulti sprovvista di figure professionali di alto profilo a fronte di una necessità di qualificazione professionale, che le particolari competenze delle Autorità d'Ambito e la continua evoluzione normativa richiedono.

#### **Indirizzi per la pianificazione assunzioni 2013 AREA AMMINISTRATIVA – ECONOMICO – FINANZIARIA":**

Si ritiene pertanto necessario per l'anno 2013 prevedere:

- U.O. "Affari generali – Personale - Assistenza agli organi" – copertura mediante mobilità di un posto di istruttore amministrativo cat. D1.
- U.O. "Affari generali – Personale - Assistenza agli organi" – copertura mediante mobilità di un posto di collaboratore amministrativo cat. B3.

Anche in questo caso la previsione sarà comunque attuata subordinatamente agli sviluppi che assumerà il processo di riorganizzazione delle Autorità d'Ambito, avviato dalla Regione Veneto con specifico disegno di Legge.



IL DIRETTORE  
DELL'A.T.O. BRENTA  
Dr.ssa Giuseppina Cristofani

Si rileva altresì che l'AREA AMMINISTRATIVA – ECONOMICO – FINANZIARIA ha attualmente a disposizione solo 1 figura professionale, di cat. C1, che sopperisce ad esigenze contingenti e a carichi di lavoro non congruenti con il profilo di appartenenza.

In subordine, si ritiene pertanto indispensabile avviare anche per quest'Area una ricerca di personale a supporto della struttura secondo le seguenti modalità elencate in ordine gerarchico di preferenza:

- convenzioni, verificata la disponibilità di altri enti, Autorità d'Ambito in primis, che permettano l'utilizzo di risorse già in disponibilità presso detti enti (a completamento orario, extra-orario, in frazione dell'orario). Per questa modalità di reperimento di personale, si richiama l'art. 9, comma 28, della Legge 122/2010 e ss.mm.ii., che impone il limite del 50% della spesa per il lavoro flessibile riferita all'anno 2009;
- comando/assegnazione da altro ente non necessariamente finalizzati al trasferimento definitivo;
- ricorso a risorse esterne, ad alta specializzazione, con contratto di collaborazione occasionale o libero-professionale, in affiancamento temporaneo al personale in servizio;

#### CONSIDERAZIONI FINALI

La *ratio* quindi, con cui si procederà, sarà quella di sovvenire alle esigenze contingenti mediante la verifica di disponibilità di risorse presso altri enti secondo le modalità sopra individuate specificamente.

Si intende con ciò mantenere comunque una previsione di reclutamento che mira a coprire in via preferenziale le AREE con figure professionali peculiari per lo svolgimento delle attività tipiche dell'Ente – ciò che consentirà la costruzione e la salvaguardia del *know-how* degli uffici - affidando all'esterno i servizi più facilmente reperibili sul mercato in quanto non caratterizzati da esclusive specificità legate ai compiti istituzionali dell'Ente o di tale modesta dimensione organizzativa da non doverne garantire la continuità di copertura.

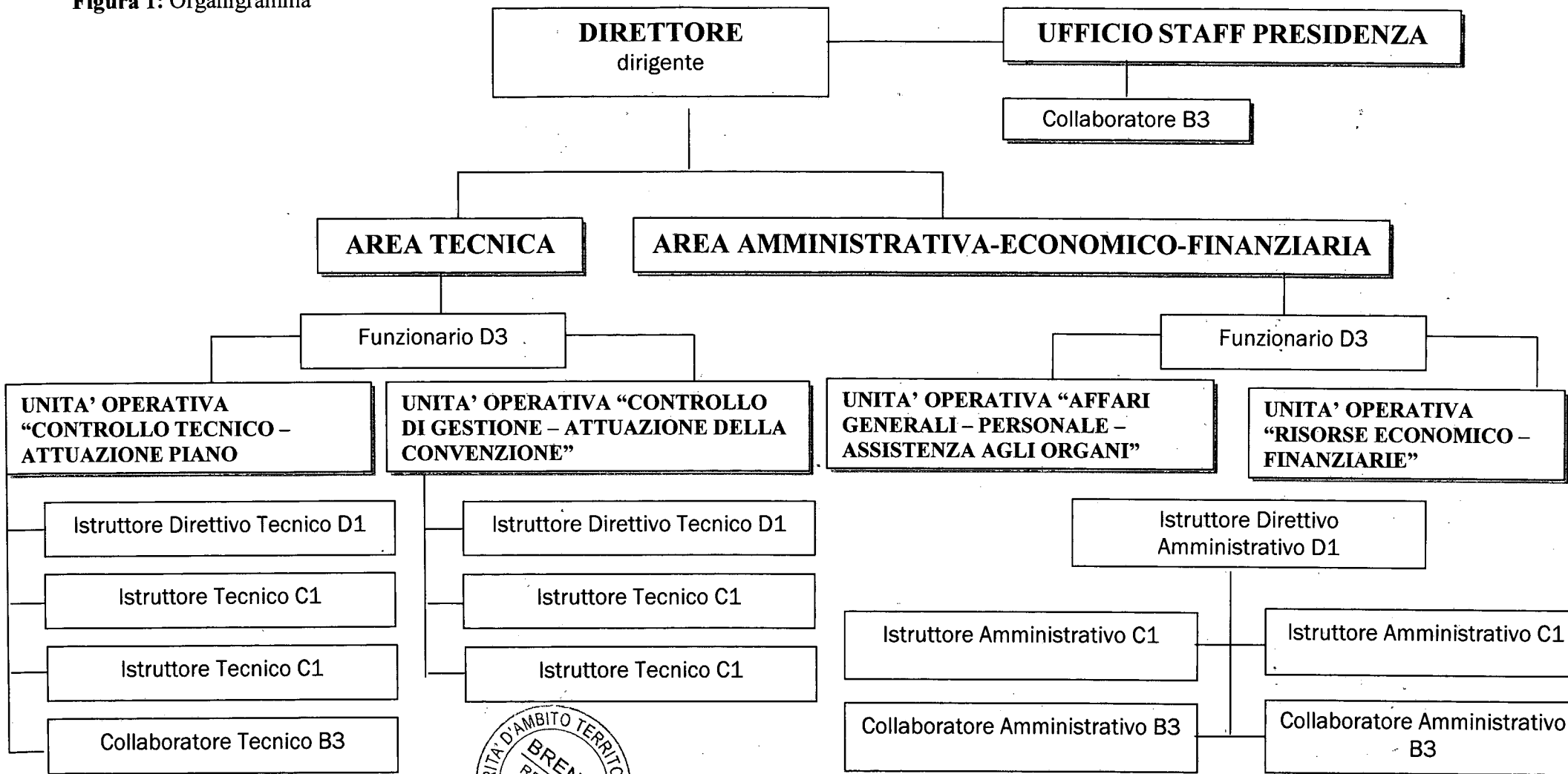


Il Direttore

D.ssa Giuseppina Cristofani

A handwritten signature in black ink, appearing to be "G. Cristofani", written over a horizontal line.

**Figura 1: Organigramma**



numero posizioni totali previste: 16



IL DIRETTORE  
DELL'A.T.O. BRENTA  
*Dr.ssa Giuseppina Cristofani*

## PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2013

Nel corso dell'esercizio 2013, nel rispetto degli adempimenti fissati dalla normativa vigente, si procederà al reclutamento delle figure professionali per le posizioni oggi non coperte in relazione alle priorità già segnalate nell'analisi del fabbisogno.

Il quadro sintetico delle coperture previste è riportato nella seguente tabella:

<b>Profilo professionale</b>	<b>Posti</b>	<b>Tipo di assunzione</b>	<b>Modalità di copertura</b>	<b>Periodo</b>
Istruttore direttivo tecnico D1	1	Contratto a tempo pieno e indeterminato	1 mobilità	Segue esito positivo di procedura di mobilità con avviso
Istruttore direttivo amministrativo D1	1	Contratto a tempo pieno e indeterminato	1 mobilità	Segue esito positivo di procedura di mobilità con avviso
Istruttore tecnico C1	1	Contratto a tempo pieno e indeterminato	1 mobilità	Segue esito positivo di procedura di mobilità con avviso
Collaboratore Amministrativo B3	1	Contratto a tempo pieno e indeterminato	1 mobilità	Segue esito positivo di procedura di mobilità con avviso

In merito all'implementazione delle attività sopra esposte, si terrà ovviamente conto anche delle scelte e/o degli orientamenti del Costituendo Consiglio di Bacino in coerenza con le previsioni della L.R. del Veneto 17/2012.