



AZIENDA TERRITORIALE
PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO



REGIONE DEL VENETO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023 - 2025

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 138 del 18.09.2023

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DELLA PROVINCIA DI TREVISO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023 - 2025

1. Premessa

Il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Azienda assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il PTFP, perciò, non si fonda su logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma basa le proprie fondamenta sulla valutazione delle reali esigenze dell'Azienda circa il fabbisogno di personale sotto il profilo sia quantitativo (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere ai compiti demandati e istituzionali) che qualificativo (professionalità e competenze professionali necessarie in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare) programmando il fabbisogno del personale.

2. Aspetti normativi-statutari e regolamentari

La definizione del Piano triennale del fabbisogno di personale rientra tra le attività e competenze spettanti agli organi aziendali, tenuto conto degli aspetti normativo, statutari e regolamentari vigenti.

L'articolo 7 bis della legge regionale n. 53 del 18.12.1993, introdotto con L.R. n. 9/2023, ha esteso l'obbligo di adottare il piano triennale del fabbisogno di personale, in coerenza con le attività programmate, anche alle Ater del Veneto.

Spetta quindi al Consiglio di Amministrazione l'adozione di tale provvedimento, su proposta della Direzione.

In quest'ottica anche lo Statuto aziendale, approvato da ultimo con delibera n. 10 del 26.02.2019, attribuisce competenze ai diversi organi aziendali nella gestione del personale e organizzazione degli uffici. In particolare il comma 2 lettera e) dell'art. 7 dello Statuto aziendale definisce che:

"2. Spetta, altresì, al Consiglio:

e) definire la struttura organizzativa aziendale, gli indirizzi generali per l'organizzazione, per il funzionamento degli uffici e per la gestione del personale secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità;"

Ugualmente l'art. 12 dello Statuto aziendale attribuisce invece al Direttore i seguenti compiti:

"[...]

2. Il Direttore, al quale sono attribuiti i poteri di rappresentanza anche verso l'esterno per gli atti di gestione dell'Azienda, assicura l'efficienza, l'economicità e la rispondenza dell'azione amministrativa alle linee di indirizzo generale ed agli obiettivi pluriennali definiti dal Consiglio, in particolare:

d) dirige il personale ed organizza i servizi;

[...]

3. Al Direttore compete altresì:

b) determinare i criteri generali di organizzazione degli uffici, adottando i provvedimenti idonei al miglioramento dell'efficienza e della funzionalità e dell'economicità e rispondenza all'azione tecnico-amministrativa, ai fini gestionali e particolari dell'Azienda."

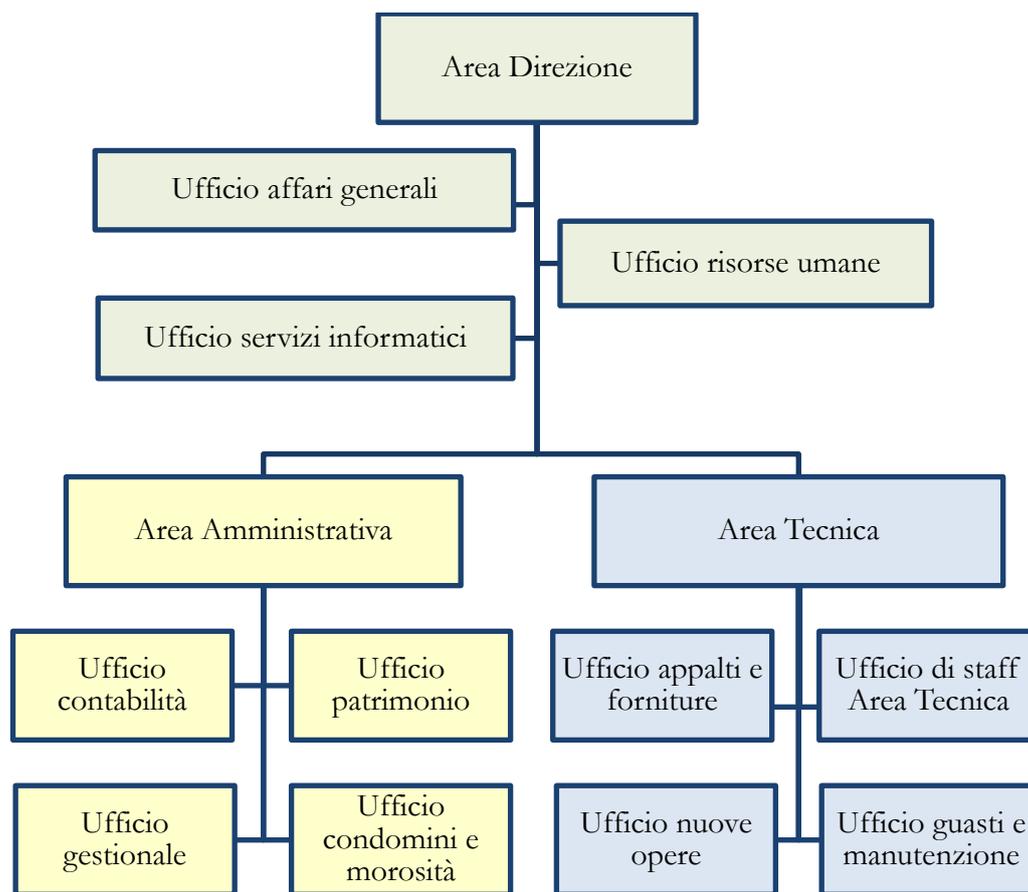
Oltre agli aspetti regolamentari e normativo-statutari suesposti, anche ulteriori atti aziendali definiscono il perimetro all'interno del quale determinare le scelte in materia di fabbisogno del personale. In particolare la dotazione organica del personale approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 13.04.2022 individua un organico complessivo di 70 unità, ripartite per livelli, come segue:

| LIVELLO/QUALIFICA | DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE |
|-------------------|----------------------------|
| DIRIGENTE | 3 |
| Q | 3 |
| 8 | 3 |
| 7 | 12 |
| 6 | 18 |
| 5 | 19 |
| 4 | 10 |
| 3 | 2 |
| TOTALE | 70 |

Contestualmente all'approvazione della dotazione organica del personale, il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 ha approvato anche la nuova struttura organizzativa aziendale, successivamente modificata con delibera n. 177 del 05.12.2022; quest'ultimo provvedimento conferma l'istituzione di tre Aree operativo-funzionali, dove le competenze di ciascuna Area sono aggregate in Uffici, affidando la responsabilità organizzativa e il coordinamento dei task di lavoro affidati ai Responsabili di ciascuna Area.

Tale modifica della struttura organizzativa aziendale è il risultato conclusivo di un processo di aggiornamento dell'articolazione aziendale, finalizzato a dare attuazione alla riorganizzazione dei processi in un ambito sempre più dinamico e complesso, sensibilizzare i responsabili di struttura nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenuto conto anche delle nuove attività affidate dalla L.R. 39/2017 e della necessità di garantire una gestione più efficiente delle attività stesse.

La rappresentazione grafica seguente evidenzia chiaramente le strutture afferenti a ciascuna Area, definendo al contempo le competenze inserite in ogni Area:



3. Organico al 15.09.2023

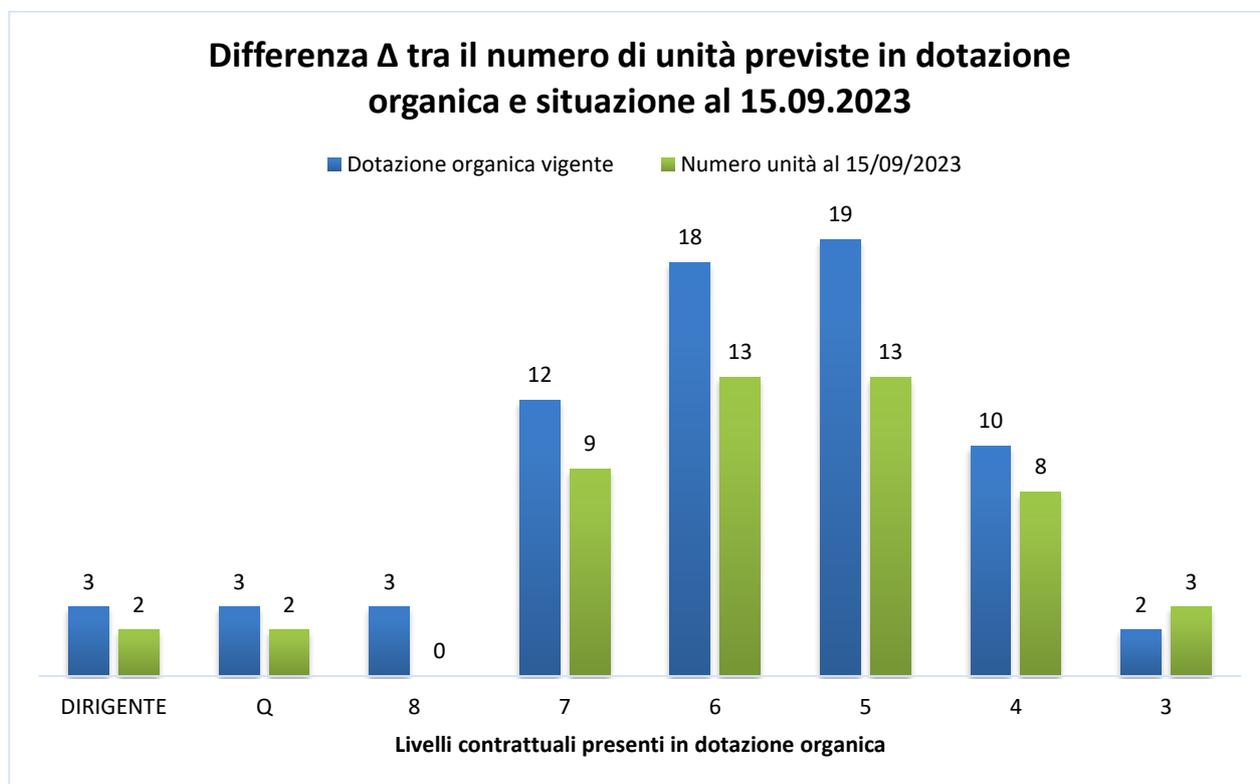
Alla data del 15.09.2023 l'organico aziendale risulta formato da un totale di 50 dipendenti, di cui 5 con rapporto di lavoro a tempo parziale, così distribuiti per livello:

| LIVELLO/QUALIFICA | NUMERO UNITA' AL 15.09.2023 | di cui a tempo parziale |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------|
| DIRIGENTE | 2 | 1 |
| Q | 2 | |
| 8 | 0 | |
| 7 | 9 | |
| 6 | 13 | 2 |
| 5 | 13 | 2 |
| 4 | 8 | |
| 3 | 3 | |
| TOTALE | 50 | 5 |

Da evidenziare che, per quanto riguarda il personale Dirigente, risulta inclusa anche una figura con contratto a tempo determinato e al livello 3 è presente una unità che risulta essere in esubero. In riferimento a quest'ultima posizione si è ritenuto di non procedere alla riformulazione della dotazione organica, in considerazione della cessazione dal servizio, che si realizzerà il 1° dicembre 2023, di una

unità inquadrata in tale livello, che riporta nell'alveo della dotazione organica il numero dei lavoratori inquadrati nel livello 3.

Rispetto alla dotazione organica vigente, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 29 del 13.04.2022, l'organico complessivo sconta una diminuzione di ben 20 unità, così ripartita per quanto riguarda la distribuzione nei livelli:



4. Costo medio del personale per la programmazione

Al fine di poter programmare la spesa del personale considerando i fattori collegati al costo, si definisce come dalla tabella che segue (Tabella n. 1) la stima del costo medio unitario del personale dell'Azienda per livello, distinto per le singole annualità in considerazione delle disposizioni derivanti dal rinnovo del CCNL dei servizi ambientali – Utilitalia sottoscritto in data 18.05.2022 e dalle normali progressioni parametriche maturate in relazione all'anzianità di servizio per quanto riferito al personale con qualifica non dirigenziale.

Si ritiene utile, pertanto, dare evidenza delle retribuzioni base parametriche previste dall'accordo di rinnovo del CCNL dei servizi ambientali sottoscritto in data 18.05.2022, per i livelli presenti in dotazione organica:

Retribuzioni base parametriche (minimi tabellari)

| Livello e parametro | Decorrenze | | |
|---------------------|------------|------------|------------|
| | 01/07/2022 | 01/07/2023 | 01/07/2024 |
| Q | 3.411,36 | 3.455,57 | 3.499,77 |
| 8 | 3.035,65 | 3.074,99 | 3.114,33 |
| 7A | 2.735,12 | 2.770,56 | 2.806,01 |
| 7B | 2.600,93 | 2.634,63 | 2.668,34 |
| 6A | 2.474,54 | 2.506,61 | 2.538,67 |

| | | | |
|----|----------|----------|----------|
| 6B | 2.360,53 | 2.391,12 | 2.421,71 |
| 5A | 2.243,92 | 2.273,00 | 2.302,08 |
| 5B | 2.148,44 | 2.176,39 | 2.204,24 |
| 4A | 2.055,26 | 2.081,89 | 2.108,53 |
| 4B | 1.992,79 | 2.018,61 | 2.044,44 |
| 3A | 1.929,19 | 1.954,19 | 1.979,19 |

Il personale dirigente, al quale si applica il CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità, non risulta interessato da aumenti contrattuali nel periodo in oggetto. Il Trattamento minimo di garanzia previsto dal citato CCNL è fissato in € 75.000,00.

Si rappresenta, altresì, la retribuzione annua lorda distinta per le singole annualità:

Retribuzione annua lorda

| LIVELLO / CATEGORIA | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------|------------|------------|------------|
| 3A | 27.917,95 | 28.267,95 | 28.442,95 |
| 4B | 28.814,09 | 29.175,64 | 29.356,45 |
| 4A | 29.694,34 | 30.067,23 | 30.253,71 |
| 5B | 31.008,10 | 31.398,70 | 31.593,65 |
| 5A | 32.352,73 | 32.759,85 | 32.963,41 |
| 6B | 33.995,84 | 34.424,10 | 34.638,23 |
| 6A | 35.602,34 | 36.051,25 | 36.275,67 |
| 7B | 37.383,21 | 37.855,08 | 38.091,05 |
| 7A | 39.274,05 | 39.770,28 | 40.018,43 |
| 8 | 43.508,77 | 44.059,53 | 44.334,91 |
| Q | 50.692,80 | 51.311,67 | 51.621,07 |
| DIRIGENTI | 75.000,00 | 75.000,00 | 75.000,00 |
| DIRETTORE | 101.790,00 | 101.790,00 | 101.790,00 |

Tabella n. 1 – Costo annuo medio del personale ¹

| LIVELLO / CATEGORIA | COSTO MEDIO 2023 | COSTO MEDIO 2024 | COSTO MEDIO 2025 |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|
| 3 | 44.728,00 | 45.521,00 | 45.780,00 |
| 4 | 45.567,00 | 46.506,00 | 46.777,00 |
| 5 | 46.066,00 | 47.061,00 | 47.355,00 |
| 6 | 51.472,00 | 52.348,00 | 52.737,00 |
| 7 | 62.573,00 | 63.540,00 | 64.031,00 |
| 8 | 66.815,00 | 67.453,00 | 68.091,00 |
| Q | 77.377,00 | 78.517,00 | 79.307,00 |
| DIRIGENTI | 127.003,00 | 127.003,00 | 127.003,00 |
| DIRETTORE | 154.934,00 | 154.934,00 | 154.934,00 |

¹ La stima del costo medio del personale non dirigente è comprensiva del:

- calcolo del costo annuo fisso e continuativo, oltre all'indennità di funzione e alla retribuzione di risultato prevista per il personale coinvolto nel piano assunzioni, inclusi gli oneri diretti ed indiretti a carico dell'Azienda;
 - salario accessorio, comprensivo di oneri, pari all'importo medio aziendale;
 - adeguamento rinnovo CCNL;
 - passaggi dalla posizione parametrica A alla posizione parametrica B come da previsioni contrattuali;
 - aumento periodico della retribuzione individuale di anzianità decorrente dal 01.01.2024;
- per il personale dirigente del:
- calcolo del costo annuo fisso e continuativo, oltre all'indennità di funzione e alla retribuzione di risultato prevista per le posizioni dirigenziali, inclusi gli oneri diretti ed indiretti a carico dell'Azienda.

5. Piano del fabbisogno del personale in prospettiva triennale.

In considerazione di quanto rappresentato ai punti 2 e 3 del presente PTFP, appare evidente come il numero di personale presente in Azienda sia decisamente ridotto rispetto alle attività complessivamente affidate dalla normativa di settore.

I numeri suesposti, evidenziando uno scostamento di circa 20 unità di personale rispetto al valore dato dalla dotazione organica vigente, esprimono chiaramente una situazione critica dal punto di vista occupazionale dell'Azienda.

Risulta altrettanto vero, però, che anche dal punto di vista economico/finanziario l'Azienda si trova tuttora a dover affrontare un periodo di incertezze, dettato da un lato dall'entrata a regime della riforma di settore e dall'altro da un contesto socio-economico profondamente modificato anche per gli effetti sull'economia derivanti dalla recente emergenza sanitaria internazionale.

È quindi necessario affrontare le scelte relative al piano del fabbisogno di personale, cercando di coniugare queste due esigenze/criticità, spesso divergenti, con l'obiettivo di garantire la stabilità economico/finanziaria dell'Azienda unitamente alla sostenibilità, anche prospettica, della spesa del personale, garantendo l'efficienza aziendale nella gestione dei processi affidati.

Vi è perciò l'esigenza di integrare l'organico con un processo graduale individuando prioritariamente le posizioni che risultano determinanti per garantire una piena operatività dell'Azienda e una gestione ottimale delle attività aziendali.

La recente revisione della Struttura Aziendale, dalla quale è derivata una diversa assegnazione delle attività aziendali alle strutture incardinate in ciascuna Area, ha evidenziato in particolare la carenza di personale specialistico, che solo parzialmente è stata compensata con le assunzioni effettuate nel corso dell'anno corrente.

5.1 – Fabbisogno Area Direzione

Alle strutture incardinate nell'Area Direzione sono affidate attività di compliance management, assistenza all'attività degli Organi aziendali, gestione della rete informatica aziendale e gestione delle risorse umane.

Il progressivo incremento degli adempimenti in materia di anticorruzione e di trasparenza, la particolare delicatezza e le crescenti esigenze di monitoraggio applicativo in tali ambiti, incidono sul fabbisogno di personale dell'Area in parola. L'Azienda intende infatti strutturare maggiormente il supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e rafforzare il presidio nella gestione delle attività connesse, che richiedono attenzione sia dal punto di vista della completezza che della qualità del lavoro sia in fase di progettazione che di monitoraggio.

In parziale correlazione con quanto appena osservato, l'Azienda rileva l'esigenza di indirizzare maggiori forze anche nelle attività di gestione del sistema della qualità, in considerazione della sua trasversale utilità, in quanto valido strumento per la verifica ed il miglioramento dei processi aziendali e per l'analisi delle aree di rischio.

Nell'ottica di realizzare obiettivi strategici nell'ambito dei processi di digitalizzazione delle pratiche amministrative e per favorire la transizione ad una amministrazione digitale, in risposta anche alle spinte del legislatore, l'Azienda intende incrementare l'investimento di risorse da dedicare precipuamente a tali finalità, considerata anche la pluralità degli aspetti coinvolti, che ricadono sia nella sfera giuridica che in quella tecnico-informatica. ATER si prefigge ad esempio, nel breve-medio termine, di potenziare i processi relativi alla corretta conservazione sostitutiva dei documenti e al relativo monitoraggio, nonché di avviare attività di verifica, analisi, riorganizzazione, scarto e dematerializzazione degli archivi analogici aziendali. In linea con tale tipologia di obiettivi si pone anche l'esigenza di intraprendere una verifica dell'attuale sistema di inventario dei beni aziendali con la finalità di una maggiore integrazione con strumenti più evoluti di gestione informatica.

Si valuta quindi necessario procedere ad incrementare l'organico nel triennio in considerazione, di una unità di sesto livello e una di quinto livello, con professionalità di carattere giuridico-amministrativa ed un'ulteriore unità di quinto livello con professionalità di carattere informatico.

Nel periodo oggetto della presente programmazione è prevista la cessazione dal servizio di tre unità, per le quali si prevede la sostituzione di due figure aventi pari inquadramento, ma diversa

professionalità: una di carattere informatico ed una giuridico-amministrativa. Per la terza figura in uscita, costituendo l'unità sovranumeraria, non si procederà alla sostituzione della stessa.

5.2 – Fabbisogno Area Amministrativa

Alle strutture incardinate nell'Area Amministrativa sono affidate le attività ed i conseguenti adempimenti di natura contabile e fiscale, le attività previste dal Titolo III della L.R. 39/2017 “Disciplina della assegnazione e della gestione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica”.

Il fabbisogno di personale dell'Area risulta influenzato dalla presenza di convenzioni attraverso le quali le amministrazioni Comunali, enti proprietari degli alloggi ERP, delegano all'Azienda attività che sarebbero di propria competenza quali ad esempio le assegnazioni, i subentri, le ospitalità, gli ampliamenti, la gestione delle autogestioni e dei procedimenti di decadenza. Si prevede che entro il 2025 si verifichi un sensibile incremento delle citate convenzioni, derivante dal progressivo rinnovo delle stesse. Risulta inoltre improcrastinabile intensificare le attività di contenimento e riduzione della morosità con azioni di costante monitoraggio che ad oggi risultano di difficile realizzazione proprio per la carenza di personale. Inoltre, le strutture in oggetto saranno interessate, nel corso dell'anno 2024, dall'incremento delle attività ordinarie di verifica del possesso dei requisiti di legge, contrasto della morosità e adempimenti conseguenti, in occasione della scadenza quinquennale prevista dalla L.R. 39/2017, finalizzata al rinnovo contrattuale, che interesserà 3800 nuclei familiari assegnatari di alloggi ERP. Infine, l'Azienda intende avviare un proprio servizio ispettivo dedicato alla verifica delle attività delle autogestioni e della corretta conduzione degli alloggi da parte degli assegnatari.

Nell'ambito dell'Area in oggetto si ritiene necessario procedere ad incrementare l'organico di una unità di ottavo livello ed una unità di settimo livello, con professionalità specialistiche tecnico – giuridiche, anche al fine di individuare puntualmente i responsabili delle strutture per le quali attualmente la responsabilità risulta assegnata, ad interim, al Dirigente di riferimento. Inoltre, per le motivazioni esposte, risulta necessario incrementare l'organico di una unità di quinto livello ed una unità di quarto livello, con professionalità amministrativa.

Nel periodo oggetto della presente programmazione è prevista la cessazione dal servizio di tre unità, rispettivamente inquadrare nel sesto, quinto e quarto livello. Si ritiene di attivare nel triennio in esame le procedure di reclutamento per le sole posizioni di sesto e quarto livello, poiché la posizione di quinto livello sarà sostituita mediante mobilità interna di unità appartenente ad altra Area aziendale.

5.3 – Fabbisogno Area Tecnica

Alle strutture incardinate nell'Area Tecnica sono affidate principalmente le attività di gestione tecnico-amministrativa dell'intero ciclo di vita dei progetti edilizi nell'ambito della manutenzione straordinaria, provvedendo all'eliminazione delle barriere architettoniche e alla progettazione per l'efficientamento energetico, oltre agli interventi per la messa in sicurezza degli impianti negli alloggi. Cura la manutenzione ordinaria degli stabili e predispone il fabbisogno manutentivo. È presente all'interno dell'Area una struttura che si occupa di appalti e forniture per tutti gli ambiti aziendali, partendo dalla fase di programmazione, fino alla stipula contrattuale.

La piena applicazione della normativa di settore e le novità normative in tema di bonus energetici e programmi di investimento regionali/nazionali, in particolare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), hanno reso evidenti alcune problematiche nella gestione delle attività aziendali per quanto riguarda l'Area in esame. Tali criticità sono strettamente connesse ad una cospicua diminuzione di personale dipendente verificatasi nell'ultimo triennio e al contempo la necessità di incrementare le competenze e professionalità in determinati ambiti. Al fine di migliorare pertanto la situazione attuale, tenuto conto delle suddette criticità, appare quantomai necessario effettuare un'attenta valutazione in tema di fabbisogno del personale nel prossimo triennio dell'Area Tecnica, così da non compromettere il buon esito degli attuali programmi complessi di intervento edilizio, tra cui ad esempio il PINQUA.

In quest'ottica si ritiene di prevedere la valorizzazione di alcune figure attualmente presenti nell'Area, attribuendo anche specifiche responsabilità nella gestione dei processi, e allo stesso modo l'assunzione di alcune figure, strettamente funzionali allo svolgimento di determinate attività.

Allo stesso tempo, considerato che Ater Treviso rappresenta un unicum rispetto alle Ater del Veneto per la presenza di una propria squadra operai che si occupa della manutenzione di pronto intervento degli alloggi e considerata inoltre la consistenza numerica del personale che risulta effettivamente adibito a tale mansione, pari a due unità, rendendo strutturalmente poco efficiente la gestione degli interventi, si ritiene necessario provvedere nel breve periodo ad un'attenta valutazione in merito all'opportunità di mantenere detta struttura, nel qual caso sarà indispensabile integrare l'organico riferito al personale con qualifica di operaio.

Entrando nel dettaglio della programmazione del fabbisogno triennale, si ritiene necessario procedere ad incrementare l'organico di una unità di livello Q (Quadro), una unità di ottavo livello, 1 unità di settimo livello, una unità di sesto livello, una unità di quinto livello ed una unità di quarto livello; le professionalità richieste sono principalmente tecnico-specialistiche. Anche in questa Area sarà necessario procedere ad individuare puntualmente i responsabili delle strutture per le quali attualmente la responsabilità risulta assegnata, ad interim, al Dirigente di riferimento.

Nel periodo oggetto della presente programmazione non è prevista alcuna cessazione per il personale non dirigente, ma si prevede l'integrazione dell'organico con riferimento all'unità oggetto di mobilità interna verso altra Area aziendale.

5.4 – Fabbisogno personale dirigente

La dotazione organica aziendale prevede la presenza di un dirigente per ciascuna delle tre Aree operativo-funzionali; l'attuale organico aziendale consta di due dirigenti poiché il dirigente dell'Area Amministrativa è stato nominato Direttore dell'Azienda e, pertanto, ricopre entrambi i ruoli.

Nel triennio in oggetto verrà a cessare il dirigente dell'Area Tecnica, per il quale si prevede la sostituzione; nel corso del 2025 giungerà a compimento l'incarico di Direttore, per il quale è stato previsto l'aumento di organico, non essendo possibile allo stato attuale prevedere l'eventuale rinnovo dell'incarico in corso.

Tabella n. 2 – Sintesi obiettivo organico al 31.12.2025

| Livello / Qualifica | Dotazione organica vigente | Organico al 15.09.2023 | Assunzioni programmate | Cessazioni previste | Organico previsto al 31.12.2025 |
|---------------------|----------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------------|
| DIRIGENTE | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Q | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| 8 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 7 | 12 | 9 | 4 | 2 | 11 |
| 6 | 18 | 13 | 3 | 1 | 15 |
| 5 | 19 | 13 | 5 | 1 | 17 |
| 4 | 10 | 8 | 3 | 1 | 10 |
| 3 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 |
| TOTALE | 70 | 50 | 20 | 7 | 63 |

Il programma di assunzioni previste è dettagliato nelle tabelle seguenti e sarà attuato attingendo a graduatorie selettive e di mobilità o avviando nuove procedure selettive, di mobilità o di passaggio di livello, nel pieno rispetto dei criteri e modalità per il reclutamento del personale disciplinati dal "Regolamento del personale", che costituisce uno strumento di regolamentazione dell'operatività aziendale che assicura i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità in armonia con la normativa comunitaria, nazionale e regionale applicabile.

Qualora all'atto dell'avvio della procedura di reclutamento l'Azienda ravvisi la presenza in organico di personale in possesso dei requisiti e della professionalità richiesta per la posizione da ricoprire, l'aumento di organico potrà realizzarsi mediante procedura di passaggio di livello; in tal caso si

procederà successivamente ad avvio di ulteriore procedura per la sostituzione della posizione resasi vacante.

Laddove si manifestasse la necessità in relazione a comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, l'Azienda potrà far ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato nei limiti e nel rispetto delle previsioni del CCNL di categoria e dalla normativa regionale o nazionale.

Tabella n. 3 – Programma assunzioni 4° trimestre 2023 – dato complessivo

| Anno 2023 | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|----------|------------------|----------|----------|-------------------|----------|----------|-----------|-------------------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Cessazioni | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Spesa per unità | 44.728 | 45.457 | 46.066 | 51.472 | 62.573 | 66.815 | 77.377 | 127.003 | |
| Totale spesa annua | 0 | 90.914,00 | 0 | 0 | 125.146,00 | 0 | 0 | 0 | 216.060,00 |

Tabella n. 3.1 – Programma assunzioni 4° trimestre 2023 – Direzione

| Anno 2023 Direzione | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella n. 3.2 – Programma assunzioni 4° trimestre 2023 – Area Amministrativa

| Anno 2023 A. Amm.va | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Cessazioni | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |

Tabella n. 3.3 – Programma assunzioni 4° trimestre 2023 – Area Tecnica

| Anno 2023 A. Tecnica | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |

Tabella n. 4 – Programma assunzioni 2024 – dato complessivo

| Anno 2024 | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|----------|----------|------------------|-------------------|----------|------------------|----------|-----------|-------------------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Spesa per unità | 45.521 | 46.506 | 47.061 | 52.348 | 63.540 | 67.453 | 78.517 | 127.003 | |
| Totale spesa annua | 0 | 0 | 94.122,00 | 104.696,00 | 0 | 67.453,00 | 0 | 0 | 266.271,00 |

Tabella n. 4.1 – Programma assunzioni 2024 – Direzione

| Anno 2024 Direzione | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella n. 4.2 – Programma assunzioni 2024 – Area Amministrativa

| Anno 2024 A. Amm.va | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |

Tabella n. 4.3 – Programma assunzioni 2024 – Area Tecnica

| Anno 2024 A. Tecnica | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Tabella n. 5 – Programma assunzioni 2025 – dato complessivo

| Anno 2025 | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|----------|----------|------------------|----------|----------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Spesa per unità | 45.780 | 46.777 | 47.335 | 52.737 | 64.031 | 68.091 | 79.307 | 154.934 | |
| Totale spesa annua | 0 | 0 | 94.670,00 | 0 | 0 | 68.091,00 | 79.307,00 | 154.934,00 | 397.002,00 |

Tabella n. 5.1 – Programma assunzioni 2025 – Direzione

| Anno 2025 Direzione | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella n. 5.2 – Programma assunzioni 2025 – Area Amministrativa

| Anno 2025 A. Amm.va | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella n. 5.3 – Programma assunzioni 2025 – Area Tecnica

| Anno 2025 A. Tecnica | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella n. 6 – Programma assunzioni 2023 – 2025 – dato complessivo

| Anni 2023/25 | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|----------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 20 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| Cessazioni | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| Totale spesa annua | 0 | 90.914,00 | 188.792,00 | 104.696,00 | 125.146,00 | 135.544,00 | 79.307,00 | 154.934,00 | 879.333,00 |

Tabella n. 6.1 – Programma assunzioni 2023 - 2025 – Direzione

| Anni 2023/2025 Direzione | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cessazioni | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella n. 6.2 – Programma assunzioni 2023 - 2025 – Area Amministrativa

| Anni 2023/2025 A. Amm.va | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 7 |
| Cessazioni | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 7 |

Tabella n. 6.3 – Programma assunzioni 2023 - 2025 – Area Tecnica

| Anni 2023/2025 A. Tecnica | Livelli | | | | | | | Qualifica | Totale |
|---------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----------|--------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Q | Dirigenti | |
| Numero assunzioni | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| Numero passaggi di livello | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Cessazioni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Uscite per passaggio di livello | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |

6. Finanziamento e sostenibilità finanziaria dei costi del personale.

Ai fini della valutazione in ordine alla sostenibilità economica dei costi del personale, si evidenzia la stima del costo complessivo distinta per ciascuna annualità, nel quale risulta incluso altresì il costo di personale con contratto flessibile; si dà atto che la spesa prevista per ciascuna annualità del triennio 2023 – 2025 si colloca entro il parametro della spesa storica del personale per il triennio 2011 – 2013, corrispondente ad euro 4.266.544,00.

| Esercizio | Costo del personale |
|-----------|---------------------|
| 2023 | 3.150.000,00 |
| 2024 | 3.550.000,00 |
| 2025 | 3.800.000,00 |

Si rappresenta altresì il costo teorico della vigente dotazione organica

| LIVELLO/QUALIFICA | DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE | COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA |
|-------------------|----------------------------|----------------------------------|
| DIRIGENTE | 3 | 408.940,00 |
| Q | 3 | 237.921,00 |
| 8 | 3 | 204.273,00 |
| 7 | 12 | 768.372,00 |
| 6 | 18 | 949.266,00 |
| 5 | 19 | 899.745,00 |
| 4 | 10 | 467.770,00 |
| 3 | 2 | 91.560,00 |
| TOTALE | 70 | 4.027.847,00 |

I costi oggetto del presente Piano sono principalmente finanziati dai canoni di locazione degli alloggi ERP e non ERP, che nell'esercizio 2022 ammontavano complessivamente ad euro 7.986.159,00; partecipano inoltre al finanziamento stesso le somme dovute all'Azienda in esecuzione delle convenzioni di cui al punto 5.2. Il saldo attivo permette, quindi, di coprire l'incremento di personale risultante dal presente Piano.