Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2023-2025

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001

INDICE

1. Premessa 3

2. Nuova dotazione organica 8

2. Il fabbisogno di personale nella nuova dotazione organica..... 12

2.1. Situazione di partenza.....12

2.2. Organici 12

2.3 Organigramma e consistenza personale 13

3. Il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 15

3.1 Rimodulazione dotazione organica di cui al d.p.c.m. 4 aprile 2018 16

3.2 Completamento della dotazione organica di cui al d.p.c.m. 4 aprile 2018 al 2023 17

3.3 Previsione delle future assunzioni sulla base della nuova dotazione organica 18

4. Assunzioni obbligatorie ex legge 68/1999 19

5. Cessazioni previste su posti attualmente coperti in dotazione organica utilizzabili per turn over 19

6. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale..... 21

7. Le assunzioni dell'anno 2023 22

8. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano 22

9. Controlli, pubblicità e trasparenza 23

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2023-2025, definisce la programmazione dei fabbisogni del personale alla luce delle recenti modifiche normative intervenute.

Le Autorità di bacino distrettuali sono enti pubblici non economici istituiti sul finire del 2015 ai sensi dell'art. 51 della legge 28 dicembre 2015, n.221, che ha fissato nuove "*Norme in materia di Autorità di bacino*", sostituendo integralmente gli articoli 63 e 64 del d.lgs. n. 3 aprile 2006, n. 152.

La riforma della *governance* distrettuale era una riforma attesa da tempo e auspicata dalla stessa Commissione europea, al fine di dare una coerente e più incisiva attuazione alle direttive in materia di acqua e suolo, rafforzando e razionalizzando le competenze in tali settori. La riforma è stata attuata in fasi successive, attraverso l'emanazione di una serie di provvedimenti, normativi e regolamentari, che nel corso del tempo hanno messo a punto e reso operative le nuove Autorità di bacino, le quali al loro interno hanno assorbito e integrato le strutture delle ex Autorità di bacino nazionali, interregionali e regionali istituite ai sensi della legge 183/1989 e definitivamente soppresse nel 2015.

La riforma oltre a riallineare l'Italia con quanto da tempo richiesto dall'Europa si è posta, dunque, **obiettivi ambiziosi** volti alla **riduzione del numero di enti**, alla **razionalizzazione delle competenze** (un solo ente – l'Autorità di bacino distrettuale – predispone, nell'esercizio delle funzioni di pianificazione e programmazione, il Piano di bacino distrettuale) e alla **semplificazione delle filiera decisionale**, con un **rinnovato ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo da parte del Ministero dell'ambiente**, l'attribuzione delle funzioni pianificatorie per il distretto in capo alle sole Autorità di bacino distrettuali e compiti di attuazione dei Piani di bacino e di gestione alla scala sub distrettuale e territoriale in capo alle singole Regioni.

A questi obiettivi iniziali, all'indomani della raggiunta piena operatività e funzionalità delle Autorità distrettuali anche a seguito dell'approvazione dei primi bilanci di previsione nel 2021, se ne sono aggiunti ulteriori che hanno, nella sostanza, ampliato la sfera di azione delle Autorità di bacino, rafforzandone il ruolo e allargandone le competenze, in linea con quanto da tempo evidenziato dalla stessa Corte dei conti – Sezione Centrale di Controllo sulla Gestione delle Amministrazioni dello Stato, che in più occasioni e da ultimo nella deliberazione n. 17 del 18.10.2021 avente ad oggetto "*Gli interventi delle amministrazioni dello stato per la mitigazione del rischio idrogeologico*", ha evidenziato la debolezza del ruolo svolto fin qui dalle Autorità di bacino distrettuali nella filiera decisionale della gestione, programmazione e manutenzione del territorio ed ha sottolineato che il ritardo con cui le Autorità sono state messe in grado di funzionare rappresenti un *vulnus* della politica di mitigazione del rischio idrogeologico nel nostro Paese. Le Autorità sono infatti un organismo tecnico con una visione d'insieme – che supera i confini amministrativi! – che, "***se opportunamente potenziato in termini di personale e responsabilizzato in termini decisionali***" potrebbe essere maggiormente incisivo nella gestione, programmazione e manutenzione del territorio. Un organismo, in sostanza, in cui i progetti, gli interventi e le misure programmate sul territorio vengono

controllate e "validate" per certificarne, sin da subito e durante tutta la filiera decisionale e attuativa, la coerenza con gli strumenti di pianificazione di bacino /gestione e con le correlate priorità, non solo ai fini dell'ammissibilità al finanziamento delle stesse opere ma anche durante la fase di attuazione, progettazione ed esecuzione.

Per quanto attiene alle competenze ordinarie delle Autorità di bacino distrettuali vanno innanzitutto distinti i due ambiti in cui esse esercitano la loro azione di tutela, l'assetto del territorio (quindi una tutela dalle acque, ovvero dai fenomeni di dissesto idrogeologico) e la tutela quali-quantitativa delle risorse idriche (quindi una tutela dell'acqua e quindi una gestione degli utilizzi idrici). Al centro di tale sistema si colloca il Piano di bacino distrettuale che l'art. 65 del 152/2006 concepisce come "*strumento conoscitivo, normativo e tecnico-operativo mediante il quale sono pianificate e programmate le azioni e norme d'uso finalizzate alla conservazione, alla difesa e alla valorizzazione del suolo e alla corretta utilizzazione delle acque, sulla base delle caratteristiche fisiche e ambientali del territorio interessato*". Esso ha valore di piano territoriale di settore e si articola in più stralci, tra i quali in particolare, ai sensi dell'art. 63 comma 10 lettera a) del 152/2006, il Piano di gestione delle acque e il Piano di gestione del rischio di alluvioni che danno attuazione alle due importanti e inderogabili direttive comunitarie 2000/60/CE (Direttiva quadro acque – DQA) e 2007/60/CE (Direttiva alluvioni) e ai sensi dell'art. 67 il Piano di assetto idrogeologico (PAI) per l'aggiornamento della pericolosità e del rischio da dissesti geomorfologici afferenti ai fenomeni gravitativi e valanghivi.

I Piani stralcio di bacino rappresentano, come evidenzia la stessa Corte dei Conti nelle raccomandazioni finali della citata deliberazione n. 17/2021/G (cfr punto 3 delle raccomandazioni a pag. 122), "*strumenti strategici fondamentali di pianificazione e controllo del territorio: l'aggiornamento di tali piani è essenziale, ancor più adesso a causa dell'inasprirsi del cambiamento climatico che modifica costantemente l'assetto geomorfologico del territorio*". Per questo la Corte raccomanda di attuare definitivamente la riforma dei distretti, dotando le Autorità di risorse umane ed economiche e di "*integrare la pianificazione urbanistica regionale e locale con la pianificazione di bacino per consentire uno sviluppo territoriale e sostenibile con il suo assetto*".

L'obiettivo della pianificazione di bacino è quello di assicurare, a scala nazionale, pur attraverso le articolazioni distrettuali, livelli uniformi di tutela dell'ambiente e del territorio, della vita delle persone, delle attività economiche e sociali e, al contempo, la fruibilità, la promozione e la vivibilità del territorio e dei bacini fluviali: il valore pubblico che ne consegue è correlato al mantenimento ed accrescimento di standard qualitativi e quantitativi nell'uso del suolo e delle acque ed è connesso alla condizione fondamentale di garantire lo sviluppo territoriale delle comunità locali consentendo, attraverso la conoscenza e la gestione dei rischi da dissesto idrogeologico o, comunque, di quelli conseguenti ad eventi estremi (alluvioni e fenomeni di siccità) l'attuazione di politiche ed interventi finalizzati alla riduzione delle conseguenze negative nei confronti della salute umana, dell'ambiente, del patrimonio culturale e delle attività economiche.

In particolare, il contesto di cambiamento climatico in atto ha reso ancor più evidente la strategicità della scala di bacino e della visione distrettuale: le risorse idriche superficiali e sotterranee del nostro Paese rappresentano un bene comune da gestire in modo efficiente e preservare in termini qualitativi e quantitativi per le generazioni future. Le Autorità di bacino con i Piani di gestione hanno gli strumenti per la gestione integrata dei bacini idrografici nell'ottica di un efficiente e razionale utilizzo delle risorse idriche. Tali risorse risentono, per loro natura, delle condizioni climatiche dei bacini e del grado di sfruttamento a cui sono sottoposte. Nel corso del 2022, anche a seguito della prolungata carenza di precipitazioni che ha in molti bacini determinato uno stato di siccità, è emersa in tutta la sua rilevanza l'importanza di gestire le risorse idriche nella prospettiva di rendere più costante e certa la disponibilità di acqua, garantendo al contempo il perseguimento degli obiettivi ambientali di cui alla direttiva 2000/60/CE e una sempre maggiore resilienza dei bacini idrografici di fronte ai fenomeni estremi legati ai cambiamenti climatici. Per questo solo la visione distrettuale è in grado di aumentare la resilienza dei corpi idrici di fronte a questi fenomeni, favorendo l'attuazione coordinata tra regioni e stato di misure "integrate" di vario tipo funzionali a trasformare sempre di più le risorse idriche disponibili in riserve di acqua da gestire a livello distrettuale.

Dal quadro sopra delineato emerge in tutta la sua evidenza l'importanza strategica della pianificazione di bacino distrettuale, sia in materia di acqua che di alluvioni e di frane, soprattutto in chiave di adattamento al cambiamento climatico in atto e, dunque, il ruolo primario che le Autorità di bacino distrettuali sono chiamate a svolgere.

Le singole attività di "*pianificazione, programmazione e gestione delle risorse acqua, suolo e sistema ambientale infrastrutturale e culturale connesso*", contenute nei Piani stralcio di bacino costituiscono obiettivi strategici di tutte le Autorità che si declinano, a loro volta, in altrettante misure/azioni/attività secondo lo schema sotto riportato:

- La Gestione e tutela delle Acque
- La mitigazione e Gestione rischio Alluvioni
- La mitigazione e Gestione rischio da frana
- La gestione del sistema costiero
- La gestione dei sedimenti
- Il bilancio idrico ed idrogeologico ecc.

Misure/Azioni/Attività

- La cooperazione tra tutte le Istituzioni per la costruzione del governo del distretto (trasversale a tutti gli obiettivi di cui sopra)
- Sostenibilità dell'Ente in termini di efficacia, efficienza, trasparenza ed informazione (trasversale a tutti gli obiettivi di cui sopra)

Si tratta di funzioni e attività complesse ad alto contenuto tecnico specialistico che implicano elevate responsabilità, come la stessa Corte dei Conti ha evidenziato, definendo le Autorità di bacino organismo tecnici altamente specializzati e con una visione d'insieme, nei quali i progetti, gli interventi e le misure programmate sul territorio devono essere controllate e "validate".

Dal momento della loro istituzione e comunque dal 2017 in poi il ruolo delle Autorità è stato ampliato attraverso specifici provvedimenti anche legislativi che hanno riconosciuto alle Autorità specifici compiti e responsabilità. A fronte di questo consolidamento e incremento di funzioni e responsabilità, non è intervenuto un altrettanto necessario incremento delle risorse umane e finanziarie per garantire:

- un potenziamento della dotazione organica onde assicurare una celere e tempestiva azione amministrativa, efficace ed efficiente;
- l'implementazione di strumenti, modelli e strutture consoni e rispondenti alle effettive esigenze, non già discrezionalmente individuate e/o richieste dalle Autorità, quanto piuttosto imposte dalla normativa unionale e nazionale succedutasi negli anni.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, basti richiamare le funzioni, azioni e relative attività che sono in capo alle Autorità e che devono essere obbligatoriamente e necessariamente espletate, quali:

- l'implementazione delle attività finalizzate alla mitigazione e gestione del rischio da alluvioni e da frana (nuove conoscenze, mappatura delle molteplici aree di attenzione, nuovi modelli previsionali, ecc.);
- il potenziamento delle attività finalizzate al governo della risorsa idrica e al contrasto alla siccità e alla desertificazione (es. elaborazione/aggiornamento del bilancio idrico e idrologico; conoscenza delle dinamiche freatrimetriche, ecc.);
- la realizzazione e implementazione di banche dati ambientali, gestionali, economici, amministrativi per la gestione della risorsa idrica (es. concessioni di derivazione) e del rischio da dissesto idrogeologico o alluvionale (aggiornamento mappe di pericolosità e rischio e ogni informazione a queste correlate e propedeutiche);
- l'espressione di pareri/contributi previsti dagli strumenti di pianificazione al fine di un condiviso governo del territorio, correlato ai principi di resilienza e sostenibilità che non si esaurisce in una mera verifica di coerenza con la pianificazione distrettuale ma che, con l'evoluzione a cui sopra si è fatto cenno, richiede all'attualità un'attenta e approfondita istruttoria atta a verificare l'adeguatezza dell'intervento proposto a ridurre/mitigare il dissesto a cui è correlato (es. sistema RENDIS e ruolo delle Autorità ai sensi del nuovo d.p.c.m. 27.09.2021);

A tutto ciò si sommano i nuovi compiti riconosciuti in capo alle Autorità di bacino e previsti da specifiche normative e programmazioni finanziarie che inquadrano le stesse Autorità non più e non solo come enti di pianificazione ma anche come soggetti attuatori di specifiche misure correlate a:

- attuazione del programma di cui al Piano Operativo Ambiente FSC 2014-2020 - sotto piano "*Interventi per la tutela del territorio e delle acque*"
- attuazione delle attività inserite nel Piano Nazionale per la Ripresa e Resilienza – PNRR per le quali l'Autorità è chiamata ad esprimere una valutazione di merito obbligatoria e, in alcuni casi, vincolante;
- accompagnamento del cammino del Green Deal;
- elaborazione, anche nell'ambito dell'Osservatorio sugli utilizzi idrici, di scenari previsionali e proposte anche relative a temporanee limitazioni all'uso delle derivazioni che siano ritenute necessarie in funzione e a supporto dell'eventuale

deliberazione dello stato di emergenza nazionale di cui agli articoli 16 e 24 del d.lgs. 1/2018;

- attuazione delle previsioni di cui al DM del Ministero delle Infrastrutture e Mobilità Sostenibile (MIMS) n. 259 del 29 agosto 2022 e successivo DD 19056 del 13 ottobre 2022 della Direzione generale per l'edilizia statale, le politiche abitative, la riqualificazione urbana e gli interventi speciali del MIMS per la predisposizione di progetti di fattibilità tecnico economica di particolare rilevanza ed entità, coerenti con gli obiettivi del Piano nazionale di interventi infrastrutturali e per la sicurezza nel settore idrico (ex Piano nazionale idrico – Piano invasi);
- attuazione delle previsioni di cui all'articolo 6 (Misure per la raccolta dei rifiuti galleggianti nei fiumi) della legge 1 7 maggio 2022, n. 60 che prevede "*Disposizioni per il recupero dei rifiuti in mare e nelle acque interne e per la promozione dell'economia circolare (c.d. legge «Salva Mare»)*".

Gli obiettivi posti in capo alle Autorità e il perseguimento degli stessi, attraverso misure strutturali e non strutturali, azioni ed attività hanno evidenziato l'impellente necessità di investimenti tecnico/economici a regime e di adeguate risorse finanziarie. A ciò occorre aggiungere il completamento del processo di digitalizzazione, obbligatorio e non discrezionale perché imposto dalla transizione digitale e dall'attuazione di progetti nazionali di monitoraggio integrato, che richiede adeguate piattaforme informatiche e dotazioni di software e hardware per la gestione dei flussi documentali e informativi; per la raccolta e sistematizzazione continua e costante di dati ambientali, gestionali, economici, amministrativi al fine di consentire alle Autorità di poter espletare le proprie attività e funzioni in un un'ottica di sicurezza, efficienza ed efficacia, oltre che di tempestività

Con la legge 29 dicembre 2022, n. 197 recante "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*" il Legislatore ha finalmente provveduto a mettere a disposizione di tutte le Autorità distrettuali adeguate risorse finanziarie, mediante accesso al fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di cui al comma 607 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021 n. 234 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato a favore delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie, con una dotazione iniziale di 100 milioni di euro per l'anno 2022, 200 milioni di euro per l'anno 2023, 225 milioni di euro per l'anno 2024, 210 milioni di euro per l'anno 2025 e 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026, da ripartire, sulla base delle specifiche richieste pervenute dalle predette amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In particolare, l'art. 1, comma 700 della legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha introdotto il comma 607-bis alla medesima legge 30 dicembre 2021, n. 234, che recita "*Al fine di rafforzare la tutela del territorio e la gestione delle acque, per mitigare gli effetti del dissesto idrogeologico e del cambiamento climatico, il 20 per cento delle somme di cui al comma 607 è riservato all'assunzione di personale a tempo indeterminato presso le Autorità di bacino distrettuali di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152*".

È quindi evidente la volontà del Legislatore, che è quella di soddisfare la necessaria, imprescindibile e non più procrastinabile esigenza di rafforzamento della dotazione di

personale delle Autorità, al fine di assicurare alle stesse una adeguata dotazione organica, sia in termini numerici che qualitativi. Non va infatti trascurata la rilevanza della qualificazione del personale da reclutare in un ente tecnico, altamente specialistico come le autorità di distretto: tale personale, in ragione dei compiti che dovrà svolgere, dovrà possedere un alto livello di formazione, professionalità e competenze in modo da essere in grado di espletare le funzioni e attività di elevato livello strategico nazionale connesse alla pianificazione distrettuale e ad ogni azione correlata e complementare a questa, ivi compresi pareri e o istruttorie di varia e complessa natura relativi all'attuazione di pianificazioni e programmazioni nazionali ed europee, e/o riguardanti attività a livello distrettuale di trasformazione antropica, urbanistica e territoriale che impattano o incidano sulla pianificazione distrettuale o da questa siano condizionate.

Alla luce delle nuove, molteplici e complesse funzioni e attività che le Autorità sono chiamate a svolgere è necessario procedere anche ad un ripensamento in termini di ridefinizione del reale fabbisogno di personale che la norma introdotta con la legge di bilancio non soltanto consente in quanto legata a politiche di Governo che mirano a garantire la piena operatività delle Autorità di bacino ma ne suggerisce la perentorietà in quanto volta a favorire nuovi assetti organizzativi e l'acquisizione di tutte le professionalità necessarie al perseguimento dei fini e degli obiettivi connessi alla nuova governance distrettuale in materia di difesa del suolo e tutela delle acque.

Ed è proprio questa necessità di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, che rende al contempo necessario per tutte le Autorità di bacino adottare un **Piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance**.

Ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, 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. Rispetto a tale articolo (vigente prima della riforma operata col decreto legislativo n. 75/2017) in cui il concetto di dotazione organica era espresso in termini di *"contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale",* la novella operata nel 2017 ha inteso superare il "contenitore" rigido costituito dai "*posti disponibili*" e dalle "*figure professionali ivi contemplate*", **per sostituire il concetto di dotazione organica quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, espresso in valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile imposta come vincolo esterno dalla legge**.

2. Nuova dotazione organica

Le prime dotazioni organiche delle Autorità di bacino distrettuali sono state fissate con d.p.c.m. 4 aprile 2018, al termine delle attività di ricognizione affidate dal D.m. n. 294/2016 al Segretario Generale "traghettatore" e confluite nella deliberazione della Conferenza Istituzionale Permanente del 23 maggio 2017, due giorni prima dell'emanazione del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017). Risulta evidente che l'esigenza dell'epoca era quella di dare immediato avvio alle nuove Autorità, sopprimendo gli enti istituiti con la legge 183/1989 e riducendo il numero delle Autorità di bacino nazionali,

interregionali e regionali. La riforma del 2015, quindi, interveniva dal lato dei fabbisogni del personale in un quadro normativo dettato dal vigente art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ove il criterio della fissazione delle dotazioni organiche era quello "capitario" ossia espresso in termini di *"contingenti numerici relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale"*. Ed in effetti l'art. 63 del d.lgs. 152/2006, come novellato dall'art. 51 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, al comma 3 faceva riferimento ai "contingenti numerici" e alle "piante organiche" per "salvaguardare l'attuale organizzazione e i livelli occupazionali" delle soppresse Autorità. Il D.M. n. 294/2016, attuando il dettato normativo del 2015, specificava all'art. 8 l'esigenza espressa dal legislatore di dare avvio alle nuove Autorità mediante il trasferimento del personale di ruolo delle Autorità di bacino nazionali, interregionali e regionali di cui alla legge n. 183/1989 e mediante la fissazione delle dotazioni organiche (iniziali) delle nuove Autorità *" tenendo conto del contingente numerico complessivo derivante dalle dotazioni organiche delle Autorità di bacino nazionali, interregionali e regionali di cui alla legge 183/1989".*

Di seguito la dotazione organica come stabilita del citato D.P.C.M. 4 aprile 2018

VECCHIA DOTAZIONE ORGANICA		
QUALIFICA	Unità	Costo
Dirigenti I	0	0,00
Dirigenti II	7	1.017.237,23
Elevate Professionalità	0	0,00
Funzionari	68	3.557.058,79
Assistenti	35	1.600.042,27
Operatori	1	43.557,42
Totale	**111**	**6.217.895,71**

Tabella 1
Dotazione organica ai sensi del d.p.c.m. 4 aprile 2018

Ad oggi, la funzione iniziale della consistenza organica, funzionale all'implementazione della riforma ha avuto compiuta attuazione in quanto le Autorità di bacino distrettuali, enti pubblici non economici, hanno raggiunto la piena operatività amministrativa, organizzativa e contabile e si trovano ad operare in un mutato contesto normativo rispetto a quello del 2017 e che deve assunto a riferimento per la nuova programmazione dei fabbisogni di personale.

Da qui la necessità di un ripensamento in ordine alla consistenza numerica e qualitativa delle dotazioni di risorse umane e, al fine di consentire all'Autorità di svolgere anche le nuove funzione che le sono state attribuite, di stabilire la nuova dotazione organica dell'Autorità di bacino ai sensi del comma 3 dell'articolo 6 del citato d.lgs. n. 165/2001, ove è espressamente previsto che *" In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati"*.

La volontà del Legislatore di ripensare il concetto di dotazione organica, unitamente alla volontà del medesimo Legislatore di riservare risorse per incrementare le facoltà assunzionali delle Autorità di bacino distrettuali, consente oggi di formulare un Piano triennale di fabbisogni di personale espresso *"sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"* come valore di spesa potenziale in termini di oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. In concreto, quindi, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali (art. 1, comma 700, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 che ha introdotto il comma 607bis alla medesima legge 30 dicembre 2021, n. 234) costituisce la dotazione organica dell'Autorità di bacino, nella nuova formulazione di cui il presente piano costituisce lo strumento all'interno del quale la Conferenza Istituzionale Permanente adotta la nuova pianta organica (*rectius* dotazione organica) ai sensi dell'art. 63, comma 6, lett. g) del d.lgs. n. 152/2006.

Tale valore costituirà il limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale per la futura programmazione delle assunzioni per le professionalità da acquisire ovvero per procedere ad eventuali rimodulazioni della medesima dotazione organica, una volta accertati i margini derivanti dalle norme vigenti in materia di facoltà assunzionali o dai previsti tetti di spesa.

L'accesso al fondo di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 è elemento fondamentale per individuare una componente (quella relativa alle facoltà di assunzioni previste) della dotazione organica delle Autorità di bacino distrettuali che, unitamente alla spesa di personale in servizio, confluirà negli stanziamenti di bilancio dell'ente, al fine di individuare correttamente la consistenza, in termini finanziari, della spesa di personale ed assicurare così la neutralità finanziaria della programmazione, oltreché il rispetto del regime delle assunzioni future.

Il percorso così come sopra delineato è in linea con la normativa vigente, ed in particolare con le finalità del comma 607 dell'art. 1 della legge n. 234/2021 che, come è espressamente indicato anche negli atti parlamentari a corredo: *"Il comma 607 istituisce, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un fondo per assunzioni di personale a tempo indeterminato* - ***in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*** *– da parte di pubbliche amministrazioni nazionali."* (cfr. dossier 25 gennaio 2022 – Legge di bilancio 2022, Volume III, pag. 1094).

Ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, col presente piano si indica la consistenza della dotazione organica espressa, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 6, in termini di sommatoria della spesa per il personale in servizio e delle risorse connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 1, comma 670*bis* – come riportato nella Tabella 6).

La dotazione organica dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale, e che costituisce il potenziale limite finanziario massimo è stabilita nei valori riportati nella Tabella 1.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA		
QUALIFICA	Unità	Costo
Dirigenti I	2	582.578,22
Dirigenti II	6	871.917,63
Elevate Professionalità	6	581.195,98
Funzionari	103	5.387.897,87
Assistenti	20	914.309,87
Operatori	3	130.672,25
Totale	**140**	**8.468.571,82**

Tabella 2
Nuova dotazione organica

La nuova dotazione organica dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale, espressa nei termini di cui al citato art. 6 del d.lgs. 165/2001 è:

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	**Importo**
Costo del personale in servizio al 01.01.2023	3.182.107,55
Costo personale da assumere nel triennio (facoltà assunzionali)	5.286.464,27
TOTALE	**8.468.571,82**

Tabella 3
Dotazione organica

La dotazione espressa in termini di facoltà assunzionali a legislazione vigente e pari a **euro 5.286.464,27** quantifica le esigenze dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale in termini di risorse ai sensi dell'art. 1, comma 700 della legge 29 dicembre 2022, n. 197 che ha introdotto il comma 607-bis alla legge 30 dicembre 2021, n. 234, che recita "*Al fine di rafforzare la tutela del territorio e la gestione delle acque, per mitigare gli effetti del dissesto idrogeologico e del cambiamento climatico, il 20 per cento delle somme di cui al comma 607 è riservato all'assunzione di personale a tempo indeterminato presso le Autorità di bacino distrettuali di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152*".

2. Il fabbisogno di personale nella nuova dotazione organica

La presente programmazione del fabbisogno di personale, quindi, diversamente dalle precedenti, interviene a valle delle modifiche intervenute su governance e funzioni dall'Autorità che impattano notevolmente, a partire dall'anno in corso ed a valere sulle risorse future, sulla determinazione degli organici.

Essa tiene conto dei nuovi fabbisogni di personale, nonché:

- del Piano triennale della Performance 2023/2025 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, parte integrante del PIAO 2023-2025;
- del Bilancio di previsione decisionale dell'esercizio 2023 e del bilancio pluriennale 2023-2025;
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019), con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020), con la legge 30 dicembre 2020, n.178 (legge di bilancio 2021), con la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) e con la legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio 2023) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018.

2.1. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- nuova dotazione organica
- turn-over del personale;
- previsione delle cessazioni.

2.2. Organici

Le Tabelle 4.1 e 4.2 fotografano la situazione dell'organico dell'Autorità, del contingente di personale comandato e delle relative consistenze al 1° gennaio 2023 rispettivamente

considerando il solo trattamento fondamentale e il trattamento fondamentale con il trattamento accessorio medio.

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2022													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I**	Unità presenti in ruolo (M)	**VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M**
	PRIMA	53.439,57	374,04	267,24		4.506,74	58.587,59	14.178,20	3.327,78	4.979,95	**81.073,51**	0	0,00
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91	11.084,55	2.601,66	3.893,33	**63.383,45**	5	316.917,25
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I**	Unità presenti in ruolo (M)	**VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M**
	EP	32.307,69				2.692,31	35.000,00	8.470,00	1.988,00	2.975,00	**48.433,00**	0	0,00
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.192,22	1.453,38	2.174,95	**35.408,25**	33	1.168.472,10
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.098,80	1.196,74	1.790,90	**29.155,85**	15	437.337,74
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.845,56	1.137,31	1.701,95	**27.707,81**	1	27.707,81
											TOTALE	**54**	**1.950.434,91**

Tabella 4.1

Spesa organico con solo trattamento fondamentale

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2022															
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Unità presenti in ruolo (M)	**VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M**
	PRIMA	53.439,57	374,04	267,24		4.506,74	58.587,59	151.911,84	210.499,43	50.940,86	11.956,37	17.892,45	**291.289,11**	0	0,00
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91	59.210,98	105.014,89	25.413,60	5.964,85	8.926,27	**145.319,60**	5	726.598,02
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Unità presenti in ruolo (M)	**VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M**
	EP	32.307,69				2.692,31	35.000,00	35.000,00	70.000,00	16.940,00	3.976,00	5.950,00	**96.866,00**	0	0,00
	Funzionari	23.501,93		117,48	1.752,72	2.114,34	27.486,47	10.315,01	37.801,48	9.147,96	2.147,12	3.213,13	**52.309,69**	33	1.726.219,70
	Assistenti	19.351,97		96,72	1.524,72	1.747,78	22.721,19	10.315,01	33.036,20	7.994,76	1.876,46	2.808,08	**45.715,49**	15	685.732,40
	Operatori	18.390,84		91,92	1.051,08	1.627,82	21.161,66	10.315,01	31.476,67	7.617,35	1.787,87	2.675,52	**43.557,42**	1	43.557,42
													TOTALE	**54**	**3.182.107,55**

Tabella 4.2

Spesa organico con trattamento fondamentale e trattamento accessorio medio

2.3 Organigramma e consistenza personale

La Figura 1 rappresenta l'organigramma dell'Autorità che, in riferimento a ciascuna area organizzativa, aggiorna al 1° gennaio 2023 la situazione degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica del personale non dirigenziale.

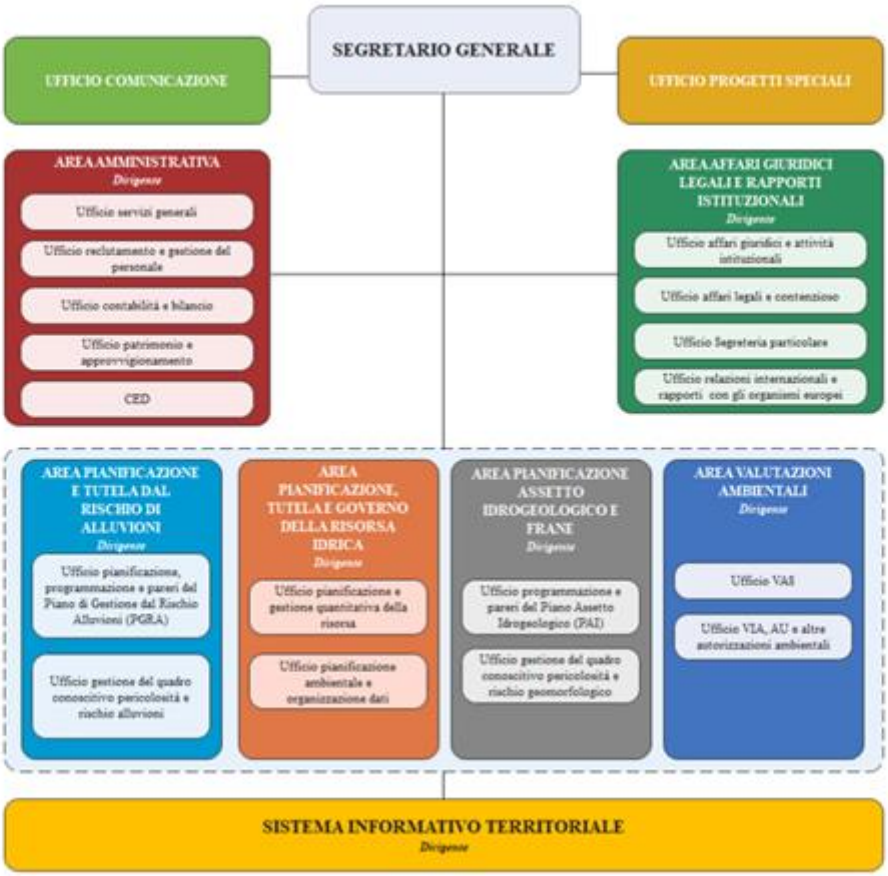

Figura 1
Organigramma, situazione incarichi dirigenziali e consistenza occupazionale "effettiva" al 1° gennaio 2023

Da tale organizzazione, da rivisitare a seguito dell'approvazione del piano assunzionale, si evince già una gerarchizzazione di ruoli dirigenziali legata alla complessità e trasversalità delle funzioni e delle attività esercitate. L'organizzazione più efficace ed efficiente, sulla base di quanto esplicitato in premessa, e che garantirà una rispondenza maggiore alla complessità e trasversalità delle funzioni e delle attività esercitate dovrà necessariamente considerare i rilevanti compiti di coordinamento che troveranno collocazione all'interno di due aree che saranno chiamate ad esprimere una visione unitaria dei vari temi trattati rispetto alle strutture di secondo livello (settori) aventi specificità d'azione.

L'esigenza dell'Autorità, sulla base di quanto espresso nelle premesse, è quindi quella di assumere una struttura organizzativa maggiormente rispondente alle funzioni che essa è chiamate a svolgere in un'ottica di maggior potenziamento della responsabilizzazione del personale in termini decisionali, come chiaramente indicato anche dalla Corte dei Conti nella richiamata deliberazione n. 17 del 18.10.2021.

Personale in servizio a tempo indeterminato - distribuzione per categorie giuridiche ed economiche -		
Posizione economica	**Personale a tempo indeterminato**	**Note**
Dirigenti	5	
C	33	di cui n.1 art.1 L.68/99
B	15	di cui n.2 art.1 L.68/99
A	1	art.1 L.68/99
TOTALE	**54**	

Tabella 5
Contingente numerico personale in servizio

3. Il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025

Come indicato anche nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" del 6 maggio 2018, il Piano deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Proprio in quest'ottica di dotazione organica intesa come spesa potenziale, da cui deve necessariamente scaturire un Piano triennale programmatico, modulabile e flessibile, si è reso necessario rivedere la dotazione organica precedente che rappresenta un "contenitore" rigido in favore di una nuova dotazione organica che muova dalla necessità di un rafforzamento della struttura sia tecnica che amministrativa dell'ente.

La grave carenza di personale dovuta anche al d.p.c.m. 4 aprile 2018 con cui sono state trasferite ai nuovi enti risorse umane e finanziarie provenienti da enti soppressi e per tale motivo insufficienti a consentire una programmazione del personale, unitamente alla necessità di un ripensamento delle figure professionali necessarie a dare attuazione all'organizzazione distrettuale, impongono il superamento della vecchia dotazione organica. Partendo dal vincolo

espresso – seppur con le limitazioni sopra esplicitate in merito al venir meno delle originarie funzioni che hanno portato all'emanazione del d.p.c.m. 4 aprile 2018 – della vecchia dotazione organica, il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025 non può che essere costruito seguendo il seguente percorso logico.

1. Rimodulazione della dotazione organica di cui al d.p.c.m. 4 aprile 2018;
2. Completamento della dotazione organica di cui al d.p.c.m. 4 aprile 2018 al 2023;
3. Previsione delle future assunzioni sulla base della nuova dotazione organica.

3.1 Rimodulazione dotazione organica di cui al d.p.c.m. 4 aprile 2018

Al fine di adeguare la struttura sia tecnica che amministrativa, in grave carenza di personale e di un ripensamento delle figure professionali necessarie a dare attuazione all'organizzazione distrettuale, la dotazione organica di cui al d.p.c.m. 4 aprile 2018 come indicata nella Tabella 1 viene, con il presente piano ad essere rimodulata in funzione del reale fabbisogno di risorse umane da un punto di vista sia qualitativo che quantitativo in conformità a quanto espresso nel paragrafo 1. Al fine di gestire in maniera efficace la complessità delle attività tecniche ed amministrative si intende con il presente piano rimodulare il numero dei posti previsti per l'area assistenti (ex area B) e prevedere l'introduzione della nuova area delle elevate professionalità prevista dal CCNL Funzioni centrali 2019-2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022 e della dirigenza di prima fascia, figura prevista a livello normativo e contrattuale la cui assenza seppur giustificata in origine per carenza di risorse, appare allo stato attuale non più procrastinabile in ragione delle complesse attività di competenza dell'Autorità di bacino e della necessità di un maggiore coordinamento inteso ad esprimere una visione unitaria dei vari temi trattati e delle funzioni espletate dall'ente. Per la copertura di tali posti si ottempererà agli articoli 23 e 28-bis del decreto legislativo n. 165/2001, nonché alla nota circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 7 febbraio 2022.

La dotazione organica rimodulata è riportata nella Tabella 6 ove sono mantenuti i valori in termini di costo.

RIMODULAZIONE VECCHIA DOTAZIONE ORGANICA		
QUALIFICA	Unità	Costo
Dirigenti I	1	291.289,11
Dirigenti II	6	871.917,63
Elevate Professionalità	6	581.195,98
Funzionari	68	3.557.058,79
Assistenti	19	868.594,38
Operatori	1	43.557,42
Totale	**101**	**6.213.613,30**

Tabella 6

Dotazione organica rimodulata

3.2 Completamento della dotazione organica di cui al d.p.c.m. 4 aprile 2018 al 2023

Il fabbisogno del personale espresso in termini di facoltà assunzionali al fine di procedere al completamento della dotazione organica, così come rimodulata ai sensi del paragrafo 3.1 e riportata nella Tabella 6 è riportato nella Tabella 7, ove viene indicato il costo del personale da assumere, finanziato con il fondo previsto dal comma 607bis della Legge n. 234/2021, riferito a n. 86 unità e quantificato sulla base del trattamento retributivo definito per il personale non dirigenziale dal C.C.N.L. Funzioni centrali 2019/2021 sottoscritto il 9 maggio 2022. In relazione al personale dirigente il costo pro capite e complessivo è stato quantificato sulla base del trattamento retributivo definito dal C.C.N.L. Funzioni centrali 2016/2018 sottoscritto il 9 marzo 2020.

Assunzioni programmate anno 2023

	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. …. (N)	Totale unità da assumere ex lege 234/2021 (O)	**TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)**
DIRIGENTI	PRIMA	53.439,57	374,04	267,24		4.506,74	58.587,59	151.911,84	210.499,43	50.940,86	11.956,37	17.892,45	**291.289,11**	0		1	**291.289,11**
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91	59.210,98	105.014,89	25.413,60	5.964,85	8.926,27	**145.319,60**	0		1	**145.319,60**
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. …. (N)	Totale unità da assumere ex lege 234/2021 (O)	**TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)**
	EP	32.307,69				2.692,31	35.000,00	35.000,00	70.000,00	16.940,00	3.976,00	5.950,00	**96.866,00**	0		6	**581.195,98**
	EP (PV)													0			**0,00**
	Funzionari	23.501,93		117,48	1.752,72	2.114,34	27.486,47	10.315,01	37.801,48	9.147,96	2.147,12	3.213,13	**52.309,69**			31	**1.621.600,33**
	Funzionari (PV)												**6.594,19**			4	**26.376,78**
	Assistenti	19.351,97		96,72	1.524,72	1.747,78	22.721,19	10.315,01	33.036,20	7.994,76	1.876,46	2.808,08	**45.715,49**	0		4	**182.861,97**
	Assistenti (PV)												**2.158,08**			0	**0,00**
	Operatori	18.390,84		91,92	1.051,08	1.627,82	21.161,66	10.315,01	31.476,67	7.617,35	1.787,87	2.675,52	**43.557,42**				**0,00**
													TOTALE	**0**	**0**	**47**	**2.848.643,78**

Tabella 7

Fabbisogno di personale a completamento della dotazione organica vigente

<u>Attesa l'esigenza di non poter procrastinare ulteriormente la situazione di carenza strutturale che impedisce lo svolgimento delle attività in essere e che non consente di poter affrontare le nuove e maggiori funzioni che l'Autorità è chiamata a svolgere, così come dettagliatamente illustrato nelle premesse al presente documento, nel corso dell'anno 2023</u> si prevede quindi di assumere n. 47 unità di personale per complessivi euro 2.848.643,78, mediante:

- l'attivazione di procedure concorsuali interne od esterne per l'assunzione nei ruoli dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale di n. 6 posti per profili professionali corrispondenti all'area Elevate professionalità;

- l'attivazione di procedure concorsuali interne od esterne, di procedure di mobilità o di scorrimento di graduatorie disponibili previa convenzione o di procedure di stabilizzazione, per l'assunzione nei ruoli dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale di n. 35 posti per profili professionali corrispondenti all'area Funzionari;

- l'attivazione di procedure concorsuali interne od esterne, di procedure di mobilità o di scorrimento di graduatorie disponibili previa convenzione o di procedure di stabilizzazione, per l'assunzione nei ruoli dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale di n. 4 posti per profili professionali corrispondenti all'area Assistenti;

- l'attivazione di procedure per l'assunzione nei ruoli dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale di n. 0 posti per l'area Operatori mediante collocamento mirato dal Centro per l'impiego di personale;

- l'attivazione di procedure per la selezione di n. 1 dirigente di II fascia.

- l'attivazione di procedure per la selezione di n. 1 dirigenti di I fascia.

Il costo delle nuove assunzioni, pari ad euro 2.848.643,78 troverà copertura nella previsione normativa di cui all'articolo 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come introdotto dall'art. 1, comma 700, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, a seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con cui saranno ripartite le risorse del fondo di cui all'art. 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

3.3 Previsione delle future assunzioni sulla base della nuova dotazione organica

Per quanto riguarda la previsione futura di assunzioni di personale, per gli anni 2024 e 2025, la programmazione è subordinata alla conclusione dell'iter di approvazione della nuova dotazione organica così come indicata nella Tabella 2.

Il costo delle assunzioni programmate per il 2024 per euro 1.397.014,11 e per il 2025 per euro 857.943,41 troverà copertura nel prossimo piano e che consentirà di avere accesso alla relativa quota del fondo di cui all'articolo 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come introdotto dall'art. 1, comma 700, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e a seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con cui saranno ripartite le risorse del fondo di cui all'art. 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Nelle Tabelle 8 e 9 sono riportati i valori e le unità numeriche che, sin da questo piano, costituiscono i fabbisogni futuri dell'ente e che, al termine dell'iter di approvazione della nuova dotazione organica, confluiranno nei futuri piani triennali dei fabbisogni di personale per ciascuna annualità 2024 e 2025 espresso in termini di facoltà assunzionali.

Assunzioni programmate anno 2024

	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. …. (N)	Totale unità da assumere ex legge 234/2021 (O)	**TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)**
DIRIGENTI	PRIMA	53.439,57	374,04	267,24		4.506,74	58.587,59	151.911,84	210.499,43	50.940,86	11.956,37	17.892,45	**291.289,11**	0		0	**0,00**
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91	59.210,98	105.014,89	25.413,60	5.964,85	8.926,27	**145.319,60**	0		0	**0,00**
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. …. (N)	Totale unità da assumere ex legge 234/2021 (O)	**TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)**
	EP	32.307,69				2.692,31	35.000,00	35.000,00	70.000,00	16.940,00	3.976,00	5.950,00	**96.866,00**	0		0	**0,00**
	EP (PV)													0			**0,00**
	Funzionari	23.501,93		117,48	1.752,72	2.114,34	27.486,47	10.315,01	37.801,48	9.147,96	2.147,12	3.213,13	**52.309,69**			25	**1.307.742,20**
	Funzionari (PV)												**6.594,19**				**0,00**
	Assistenti	19.351,97		96,72	1.524,72	1.747,78	22.721,19	10.315,01	33.036,20	7.994,76	1.876,46	2.808,08	**45.715,49**	0		1	**45.715,49**
	Assistenti (PV)												**2.158,08**				**0,00**
	Operatori	18.390,84		91,92	1.051,08	1.627,82	21.161,66	10.315,01	31.476,67	7.617,35	1.787,87	2.675,52	**43.557,42**			1	**43.557,42**
													TOTALE	**0**	**0**	**27**	**1.397.015,11**

Tabella 8

Previsione assunzioni 2024 nella nuova dotazione organica

Assunzioni programmate anno 2025

	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere sul budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. …. (N)	Totale unità da assumere ex lege 234/2021 (O)	**TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)**
DIRIGENTI	PRIMA	53.439,57	374,04	267,24		4.506,74	58.587,59	151.911,84	210.499,43	50.940,86	11.956,37	17.892,45	**291.289,11**	0		1	**291.289,11**
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91	59.210,98	105.014,89	25.413,60	5.964,85	8.926,27	**145.319,60**	0		0	**0,00**
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Accessorio medio	Totale con accessorio medio (J)	Pensione 24,2% (G)	Buonuscita 5,68% (H)	IRAP 8,5% (I)	**Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I+J**	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere sul budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. …. (N)	Totale unità da assumere ex lege 234/2021 (O)	**TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)**
	EP	32.307,69				2.692,31	35.000,00	35.000,00	70.000,00	16.940,00	3.976,00	5.950,00	**96.866,00**	0			**0,00**
	EP (PV)													0			**0,00**
	Funzionari	23.501,93		117,48	1.752,72	2.114,34	27.486,47	10.315,01	37.801,48	9.147,96	2.147,12	3.213,13	**52.309,69**			10	**523.096,88**
	Funzionari (PV)												**6.594,19**				**0,00**
	Assistenti	19.351,97		96,72	1.524,72	1.747,78	22.721,19	10.315,01	33.036,20	7.994,76	1.876,46	2.808,08	**45.715,49**	0		0	**0,00**
	Assistenti (PV)												**2.158,08**				**0,00**
	Operatori	18.390,84		91,92	1.051,08	1.627,82	21.161,66	10.315,01	31.476,67	7.617,35	1.787,87	2.675,52	**43.557,42**			1	**43.557,42**
													TOTALE	**0**	**0**	**12**	**857.943,41**

Tabella 9

Previsione assunzioni 2025 nella nuova dotazione organica

4. Assunzioni obbligatorie ex legge 68/1999

Secondo quanto disposto dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 l'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale è tenuta ad avere alle dipendenze n. 4 dipendenti appartenenti alle categorie protette in quanto ricadente allo stato attuale nella previsione di cui alla lettera a) del comma 1 (personale superiore alle 50 unità). Attualmente il personale appartenente alle categorie protette assomma a n. 4 unità. Il presente Piano intende prevedere l'acquisizione di tale personale nella misura del 7% (quindi 10 unità complessive) secondo quanto previsto dalla lettera a) del comma 1 del medesimo articolo 3 della legge 68/1999 sopracitata.

Si provvederà, quindi, a garantire l'acquisizione di n. 3 unità nell'anno 2023, n. 2 unità nell'anno 2024 e n. 1 unità nell'anno 2025.

Rimanendo nella quota d'obbligo, queste assunzioni si svolgono fuori dal budget delle assunzioni.

5. Cessazioni previste su posti attualmente coperti in dotazione organica utilizzabili per turn over

L'articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, prevede:

al comma 1 che *"…. le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente…"*;

al comma 3 che *"Le assunzioni sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta delle amministrazioni*

interessate, predisposta sulla base del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri."

La Tabella 10 rappresenta la previsione delle cessazioni inerenti agli anni 2023, 2024 e 2025.

CESSAZIONI	**2023**	**2024**	**2025**
Operatori	0	0	0
Assistenti	2	0	1
Funzionari	0	0	0
Elevate professionalità	0	0	0
Dirigenti II fascia	1	0	0
Dirigenti I fascia	0	0	0
TOTALE	**3**	**0**	**1**

Tabella 10
Previsione cessazioni

La previsione, ove non risultino disponibili informazioni puntuali concernenti l'anzianità contributiva, si basa sulla lettura comparata della normativa vigente, che fissa a 67 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico. Pertanto, tali previsioni, potrebbero subire fisiologiche variazioni in merito alla loro distribuzione temporale, tenuto conto che l'adesione a "quota cento", per gli aventi diritto, è meramente opzionale come disposto dall'art. 14 del decreto legge 4/2019 e che il compimento del 65 ° anno di età, ex art. 1 del decreto legge 90/2014, potrebbe non associarsi alla maturazione del requisito contributivo occorrente per la c.d. pensione anticipata, con conseguente necessità di prosecuzione del rapporto di lavoro fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, secondo le vigenti disposizioni normative. E diventa altresì quanto mai opportuno evidenziare che l'art. 14 del d. l. n. 4/2019 dispone che il diritto a quota 100 "conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo". Occorre inoltre considerare che eventuali modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ad oggi non note, potrebbero alterare le analisi predittive fin qui condotte.

Gli effetti delle cessazioni di personale a tempo indeterminato che interverranno nel corso del 2023 si potranno produrre, in termini di accumulo della facoltà assunzionali dell'Autorità, a decorrere dall'anno 2024.

Le cessazioni dell'anno 2023 si riferiscono a n. 2 assistenti di cui n. 1 per quiescenza e n. 1 per dimissioni volontarie e n. 1 dirigente di seconda fascia per quiescenza. Il costo annuo riferito al solo trattamento fondamentale delle unità che cesseranno nell'anno 2023 è pari ad euro 121.695,15. Non sono previste cessazioni nell'anno 2024. Le cessazioni dell'anno 2025 si riferiscono a n. 1 assistente. Il costo annuo riferito al solo trattamento fondamentale delle unità che cesseranno nell'anno 2025 è pari ad euro 29.155,85.

I risparmi previsti nel triennio sono riportati nella Tabella 11.
Tali somme saranno utilizzate a valere sulle future facoltà assunzionali, ai sensi della sopra richiamata normativa vigente in materia.

Tabella Cessazioni previste 2023-2025									
QUALIFICA	**Costo unitario al lordo degli oneri riflessi**	**Anno 2023**		**Anno 2024**		**Anno 2025**		**TOTALE**	
		Unità	**Importo**	**Unità**	**Importo**	**Unità**	**Importo**	**Unità**	**Importo**
Dirigenti I	81.073,51	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti II	63.383,45	1	63.383,45	-	-	-	-	1	63.383,45
EP	48.433,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Funzionari	35.408,25	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistenti	29.155,85	2	58.311,70	-	-	1	29.155,85	3	87.467,55
Operatori	27.707,81	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE		**3**	**121.695,15**	**-**	**-**	**1**	**29.155,85**	**4**	**150.851,00**

Tabella 11
Risparmi previsti turn-over

6. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014 (turn over);
- artt. 4, 6 e 20 e 22 del D.lgs. n. 75/2017;
- art. 1, comma 399, della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019);
- art. 3 della L. n. 56/2019 recante misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione;
- art. 1 co. 147, 148 e 149 della L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020);
- art. 1 comma 607 della legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022);
- art. 6 del D.L. n. 36/2022 (Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)
- art. 1 comma 700 della legge 197/2022 (Legge di Bilancio 2023).

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti, nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le nuove assunzioni nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente, previo accesso al fondo di cui all'art. 1, comma 607 della legge 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Le assunzioni, ivi compresi i passaggi d'area riservati al personale interno, sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, sulla base del piano dei fabbisogni, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri.

Per quanto attiene al reclutamento mediante mobilità, si ricorda che – fatta salva la disponibilità dei relativi posti - non sussistono limiti quantitativi imposti da norme di legge per l'acquisizione di personale in mobilità, ad eccezione del personale scolastico e dei settori non sottoposti a vincoli per le assunzioni, in merito ai quali la mobilità è possibile, ma mediante utilizzo delle facoltà assunzionali1.

7. Le assunzioni dell'anno 2023

Per quanto riguarda le assunzioni per l'annualità 2023, come riportato nella Tabella 7, si prevede di assumere n. 1 dirigente di I fascia, n. 1 dirigente di II fascia, n. 6 Elevate Professionalità, n. 35 Funzionari – di cui n. 31 dall'estero e n. 4 come progressione di area e n. 4 Assistenti e n. 1 Operatore. Il costo delle nuove assunzioni, pari ad euro 2.848.643,78 troverà copertura nella previsione normativa di cui all'articolo 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come introdotto dall'art. 1, comma 700, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, a seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con cui saranno ripartite le risorse del fondo di cui all'art. 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

8. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto.

Il costo del personale in servizio, come riportato in Tabella 4.2 e pari ad euro 3.182.107,55 trova copertura negli appositi capitoli stanziati nel bilancio di previsione 2023 e seguenti ed in particolare:

- cap. 2010.0, cap. 2025.1, cap. 2030.0, cap. 2031.0, cap. 2050.0, cap. 2080.1, cap. 2080.2, cap. 2080.4 e cap. 2080.5.

[1] Tra i settori non sottoposti a vincoli si annoverano: il settore Scuole ed il settore Regioni-autonomie locali.

Il costo del personale per le nuove assunzioni a completamento della dotazione organica di cui al d.p.cm. 4 aprile 2018, come rimodulata co presente piano e riportato nella Tabella 7 trova copertura nella previsione normativa di cui all'articolo 1 comma 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come introdotto dall'art. 1, comma 700, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

A seguito del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con cui saranno ripartite le risorse del fondo di cui all'art. 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, si provvederà ad apportare le dovute variazioni sui pertinenti capitoli di bilancio per euro 2.848.643,78.
Si provvederà, non appena terminato l'iter approvativo della nuova dotazione organica (Tabella 1) ai sensi dell'art. 63, comma 6, lett. g) del d.lgs. n. 152/2006 ad aggiornare il Piano triennale del fabbisogno del personale per le annualità 2024 e 2025 e a garantire la copertura mediante apposita richiesta su ciascuna annualità del fondo di cui all'articolo 1 comma 607 bis della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come introdotto dall'art. 1, comma 700, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.
A regime, la dotazione organica pari ad euro 8.468.571,82 costituirà il limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale per il personale.

9. Controlli, pubblicità e trasparenza

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito dell'Autorità.

Infine, i contenuti del presente piano saranno comunicati al sistema di cui all'art. 60 del d. lgs. n. 165/2001.