

**AZIENDA TERRITORIALE EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI VENEZIA**



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 125 del 28/09/2023

Sommario

1. PREMESSA	3
2. FONTI NORMATIVE	3
3. DOTAZIONE DI PERSONALE ESISTENTE AL 31/07/2023	5
4. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2023	7
5. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2024	9
6. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2025	11
7. TABELLE RIASSUNTIVE DELLE VARIAZIONI NEL TRIENNIO 2023-2025	13
8. LEGITTIMITÀ DELLE AZIONI PREVISTE SOTTO IL PROFILO DELLA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	17
9. VERIFICA DOTAZIONE ECONOMICA E COMPATIBILITÀ DEI COSTI	17

1. PREMESSA

L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della provincia di Venezia (ATER Venezia) è ente pubblico economico strumentale della Regione del Veneto, opera nel settore dell'edilizia residenziale pubblica, è dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, patrimoniale e contabile.

La Regione Veneto, compatibilmente con l'autonomia organizzativa dell'ente, ha progressivamente approfondito ed esteso i suoi controlli e la sua vigilanza sull'ATER, sino a prevedere normativamente l'obbligatoria redazione del presente strumento di programmazione triennale a scorrimento, con compilazione almeno annuale.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale, adottato dal CdA nella sua prima versione, è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'ATER assicura e rende conoscibili 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 regionale. 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. L'adozione del Piano risulta pregiudiziale alla possibilità per ATER di procedere a nuove assunzioni, sia a copertura di posti vacanti che in sostituzione del personale cessato.

2. FONTI NORMATIVE

La Giunta regionale, ai sensi della legge regionale 18 dicembre 1993, n. 53, e successive modificazioni, esercita il controllo di legittimità e di merito sul regolamento e la dotazione organica del personale delle ATER del Veneto.

Le ATER, compatibilmente con la propria autonomia statutaria, sono inoltre sottoposte a una severa vigilanza Regionale in materia di spese di personale, con regimi autorizzatori formalizzati nelle disposizioni di cui alla DGR n. 1547 del 17 novembre 2020 in tema di contenimento delle spese di personale degli enti regionali.

Con L.R n. 9 del 24 maggio 2023, pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione n. 72 del 26 maggio 2023 ed entrata in vigore il 27 maggio 2023, sono state approvate nuove disposizioni in materia di controlli sugli enti regionali.

In particolare, l'articolo 5 della predetta legge ha operato una modifica all'articolo 7 della legge regionale 18 dicembre 1993, n. 53 "Disciplina dell'attività di vigilanza e di controllo sugli enti regionali", inserendo alla lettera a) del comma 2, dopo le parole: "i regolamenti del personale," anche "gli atti di programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli enti tenuti alla loro adozione anche in base alla presente legge".

Inoltre, l'art. 6 della legge regionale n. 9/2023 ha inserito nella legge regionale n. 53/1993 l'articolo 7 bis "Piano triennale dei fabbisogni di personale" con il quale viene esteso alle ATER, non sottoposte sinora all'obbligo della programmazione del fabbisogno di personale ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'obbligo di adottare il Piano triennale dei fabbisogni di personale, e le sue eventuali e successive variazioni, a partire dal 2023 in coerenza con le attività programmate.

Il presente documento costituisce il primo e puntuale adempimento di tale nuovo obbligo.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, come richiesto dalla norma, contiene:

1. la specificazione dei costi collegati al fabbisogno;
2. la qualificazione delle risorse atte a coprirli;
3. l'indicazione del contratto nazionale di lavoro applicato nell'Azienda.

Inoltre, sono riportati, per ciascuna posizione nell'organigramma:

4. la qualifica,
5. la retribuzione annua lorda,
6. il costo aziendale
7. i minimi tabellari previsti.

Viene preliminarmente rappresentata la dotazione organica al 31 luglio 2023, momento della predisposizione del Piano, con evidenziazione e quantificazione di eventuali esuberi e vacanze.

L'adozione del Piano, unitamente alla presenza di un Regolamento adottato dall'ATER in data 28 luglio 2023 del. N. 100, che disciplina criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, risulta pregiudiziale alla possibilità di procedere a nuove assunzioni, sia a copertura di posti vacanti che in sostituzione del personale cessato. In caso di assunzioni effettuate in violazione del piano adottato e del Regolamento suddetto, o in contrasto con le limitazioni previste dalla normativa statale vigente al momento dell'assunzione, oltre alle conseguenze disciplinate dalla normativa statale, trova applicazione l'articolo 10 della legge n. 53/1993.

3. DOTAZIONE DI PERSONALE ESISTENTE AL 31/07/2023

L'attuale assetto generale dell'Azienda ATER Venezia è stato determinato con delibera del C.d.A. n.241 del giorno 27 novembre 2006, regolarmente approvato dalla Regione del Veneto con DGR n. 132443/41.15 del 7 marzo 2007, che prevede una Pianta Organica di 120 unità TPE, distribuite in vari ruoli e livelli. Con successive delibere sono stati ridefiniti aspetti organizzativi e logistici che, nel quadro della Pianta Organica come sopra definita, tenuto conto di pensionamenti, cessazioni volontarie, assunzioni, progressioni interne, hanno portato alla distribuzione del personale nei livelli inquadramentali come definiti nella seguente Tabella.

TABELLA 1

Posizioni in dotazione organica		Posizioni ricoperte al 31/07/2023		Posizioni vacanti al 31/07/2023	
Livelli	N°	Livelli	N°	Livelli	N°
Dirigenti	4	Dirigenti	3	Dirigenti	1
Quadri	7	Quadri	6	Quadri	1
8°	11	8°	6	8°	5
7°	23	7°	14	7°	9
6°	29	6°	27	6°	2
5°	31	5°	14	5°	17
4°	11	4°	4	4°	7
3°	4	3°	2	3°	2
	120		76		44

Rispetto alle previsioni della Pianta organica (1° colonna) numerose sono le vacanze registrate; l'Azienda ha registrato negli anni un forte turn over del personale, il quale si assesta al 31 luglio 2023 al suo minimo storico, con ben n. 44 posti vacanti, con serie difficoltà a far fronte all'attività istituzionale.

Nel prospetto sotto riportato (Tabella 2) si evincono le posizioni vacanti rispetto alla Pianta Organica, distribuite sui vari livelli inquadramentali e nelle varie unità organizzative, con evidenza della dotazione organica attuale incardinata in uffici e livelli.

Per le posizioni occupate la retribuzione annua lorda individuale è desumibile sulla base delle previsioni del contratto di igiene ambientale applicato (Tabella 17).

TABELLA 2

Area	Servizi	Settore	Dirigenti		Quadri		VIII		VII		VI		V		IV		III	
			Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti
Direzione Generale		Dirigente	1															
		Segreteria di Presidenza									1							
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente		1														
		Segreteria Area Amministrativa								1			1					
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1		1	2	3	4			3	1				1
		Affari Generali Contratti e Appalti			1		1	2		2		2	1	2	3	2	1	
		Legale Ispettivo e Sfratti				1	1				3		1	1	1			
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni			1		1	1	1	1			1					
		Informatico					1	1										
Area Gestionale		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP					1	3	1	4	1	6	3		3			
		Patrimonio					1	1	1	1		2						
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP								1			1					
		Dare Avere Tecnico Amministrativo					1	1	1	1		1	1					
		Manutenzione			1		1	3	1	6		3	3					
		R.U.P., Progettazione, Direzione Lavori			2		1	1	1	1	3		2					
Forza presente		76	3	6	6	6	14	27	14	4	14	4	4	2				
Posizioni vacanti		44	1	1	5	9	2	17	7	2	17	7	2					
Pianta organica		120	4	7	11	23	29	31	11	4	31	11	4					

Di cui: personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale al 31.07.2023

TABELLA 3

Categoria	Dipendenti in part time
4A	1
6A	3
7A	1

4. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2023

La situazione registrata al 31 luglio 2023, è interlocutoria, tenendo essa conto di una pregressa programmazione di assunzioni che doveva completarsi entro il 31/12/2023, con la quale si intendeva rimediare almeno in parte al forte sottodimensionamento degli organici aziendali registrato negli ultimi anni, tale da porre a rischio l'operatività aziendale.

In particolare, si richiamano:

- la delibera CdA n. 69/2021 (con presa d'atto regionale) che prevede una serie di assunzioni, ad oggi solo parzialmente completate. Restano infatti da assumere 6 unità (2 unità di 7° livello, 2 unità di 6° liv., 1 unità di 5 liv. e 1 unità di 3°liv.).
- le delibere CdA n. 13/2021 e n. 14/2021 (entrambe con presa d'atto regionale) che prevedono l'assunzione di n. 2 unità di 7° livello. Entrambe le procedure selettive sono concluse e i vincitori individuati, ma la loro assunzione è stata prudenzialmente sospesa in attesa dell'approvazione del presente Piano. Si rileva che una delle due procedure, quella destinata all'area tecnica, è stata vinta da un candidato interno, il che trasformerà nei fatti la suddetta procedura di reclutamento in una progressione verticale, liberando un posto di 6° livello.
- la delibera CdA n. 141/2022, (la cui presa d'atto da parte della Regione non è ancora pervenuta), prevede l'assunzione di due unità di 5° livello.

Tutte le assunzioni programmate e non ancora perfezionate si intendono qui confermate.

4.1 PROSPETTO 31/12/2023 A SEGUITO DI CESSAZIONI, MISURE ASSUNZIONALI E DI PROGRESSIONE INTERNA

Ferme restando le sopracitate assunzioni, si programmano, per il 2023:

- un'ulteriore assunzione al 7° livello di un progettista per l'area tecnica (manutenzioni)

con la quale salgono a 11 le assunzioni programmate per il 2023, le quali scendono a 10 in forza della vittoria nella procedura per il 7° livello da parte di una risorsa interna. Si prevedono inoltre:

- n. 4 progressioni da 6° a 7° livello,
- n. 3 progressioni da 5 a 6° livello.

Nello stesso periodo sono attese due cessazioni di personale inquadrato al 6° livello per pensionamento.

La dotazione organica a tendere al 31 dicembre 2023 è pari a 84 unità, come riepilogato nella sottostante tabella 5.

Tutte le misure previste trovano capienza nelle previsioni del budget 2023.

TABELLA 5 – Dotazione organica al 31/12/2023

Area	Servizi	Settore	Dirigenti		Quadri		VIII		VII		VI		V		IV		III	
			Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti
Direzione Generale		Dirigente	1															
		Segreteria di Presidenza									1							
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente		1														
		Segreteria Area Amministrativa									1			1				
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1		1	3	0	3	0	1	2	1		1	0	
		Affari Generali Contratti e Appalti			1		1	2		1	1	2	1	2	3	2	1	
		Legale Ispettivo e Sfratti				1	1		1		2	1		1	1			
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni			1		1		1	0	1			1				
		Informatico					1		1									
Area Gestionale		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP					1		3	0	5	0	5	4		3		
		Patrimonio					1		2	0	1		1	1				
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP									1			1				
		Dare Avere Tecnico Amministrativo					1		0	2		0	2					
		Manutenzione			1		1	5	0	5	1	4	2					
		R.U.P., Progettazione, Direzione Lavori			2		1	1	5	0	3	0	1	1				
Forza presente		84	3	6	6	23	25	14	4	3	14	4	3	7	1	4	3	
Posizioni vacanti		36	1	1	5	0	4	17	7	1	11	7	1	11	4	3	1	
Pianta organica		120	4	7	11	23	29	31	11	4	25	21	15	14	8	4	4	

4.2 Incidenza economica delle misure adottate nel periodo agosto- dicembre 2023 sul costo del personale 2024¹:

CESSAZIONI

1. Cessazioni di n. 2 dipendenti di 6° livello: risparmio aziendale a regime 99.400 euro (49.700 euro ciascuno).

¹ Totale retribuzione più contributi e TFR

ASSUNZIONI

1. Assunzione di n. 4 dipendenti di 7° livello: costo aziendale a regime 208.800 euro (52.200 euro ciascuno).
2. Assunzione di n. 2 dipendenti di 6° livello: costo aziendale a regime 95.000 euro (47.500 euro ciascuno).
3. Assunzione di n. 3 dipendenti di 5° livello: costo aziendale a regime 129.900 euro (43.300 euro ciascuno).
4. Assunzione di n. 1 dipendente di 3° livello: costo aziendale a regime 37.300 euro.

PROGRESSIONI (previste all'1/10/2023)

1. Progressione di n. 5 dipendenti per selezione interna da 6° a 7° livello². Costo aziendale complessivo 2023: 4.375 euro (17.500 euro a regime)
2. Progressione di n. 3 dipendenti per selezione interna da 5° a 6° livello. Costo aziendale complessivo 2023: 2.500 euro (10.000 euro a regime).

5. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2024

Ferme restando le sopraccitate assunzioni, che potrebbero eventualmente in parte slittare nei primi mesi del 2024, si programma l'assunzione di n. 11 dipendenti di 5° livello, destinati a rinforzare gli organici dei servizi amministrativi e gestionali.

Nello stesso periodo sono attese due cessazioni per pensionamento di personale inquadrato rispettivamente al 6° livello e con qualifica di Quadro.

La dotazione organica prevista al 31 dicembre 2024 è pari a 93 unità, restando vacanti 27 posizioni, come riepilogato nella sottostante tabella 6.

Tutte le misure previste troveranno capienza nelle previsioni del budget 2024.

PROSPETTO 31/12/2024 A SEGUITO DI CESSAZIONI, MISURE ASSUNZIONALI E DI PROGRESSIONE INTERNA

CESSAZIONI

1. Cessazione di n. 1 dipendente con qualifica di Quadro. Risparmio aziendale anno 2024: 58.200 euro (a regime: 73.600 euro).
2. Cessazione di n. 1 dipendente di 6° livello. Risparmio aziendale anno 2024: 29.300 euro (a regime: 58.600 euro).

² Vincitore interno della selezione per 7° livello

ASSUNZIONI (convenzionalmente considerate al 1/07/2024)

1. Assunzione di n. 11 dipendenti di 5° livello.

Costo aziendale anno 2024: 238.150 euro (a regime: 476.300 euro)

PROGRESSIONI

1. Nessuna

TABELLA 6 - Dotazione organica al 31/12/2024

Area	Servizi	Settore	Dirigenti		Quadri		VIII		VII		VI		V		IV		III	
			Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti
Direzione Generale		Dirigente	1															
		Segreteria di Presidenza									1							
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente		1														
		Segreteria Area Amministrativa								1			1					
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1		1	3	0	3	0	2	1	1		1	0	
		Affari Generali Contratti e Appalti			1		1	2		1	1	2	0	2	3	2	1	
		Legale Ispettivo e Sfratti				1	1		1		2	1	2	0	1	1		
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni			0	1	1		1	0	1		1	0				
		Informatico					1		1									
Area Gestionale		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP					1		3	0	4	1	9	0		3		
		Patrimonio					1		2	0	1		3	0				
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP								1			1					
		Dare Avere Tecnico Amministrativo					1		0	2		0	1					
		Manutenzione			1		1	5	0	5	1	4	2					
		R.U.P., Progettazione, Direzione Lavori			2		1	1	5	0	3	0	2	0				
Forza presente		93	3	5	6	23	24	25	4	3	25	11	4	3				
Posizioni vacanti		27	1	2	5	0	5	6	7	1	6	7	1					
Pianta organica		120	4	7	11	23	29	31	11	4	31	11	4					

6. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2025

Nel 2025 sono previste ad oggi due cessazioni di personale di 5° livello, cui corrispondono due assunzioni in sostituzione del personale cessato (sempre di 5° livello), oltre che il completamento delle procedure previste nel 2024 e eventualmente non ancora terminate.

La situazione della dotazione organica a tendere è quindi la seguente:

Tabella 7 - - Dotazione organica al 31/12/2025

Area	Servizi	Settore	Dirigenti		Quadri		VIII		VII		VI		V		IV		III	
			Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti	Presenti	Vacanti
Direzione Generale		Dirigente	1															
		Segreteria di Presidenza									1							
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente		1														
		Segreteria Area Amministrativa									1		1					
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1		1	3	0	3	0	2	1	1		1	0	
		Affari Generali Contratti e Appalti			1		1	2		1	1	2	0	2	3	2	1	
		Legale Ispettivo e Sfratti				1	1	1		2	1	2	0	1	1			
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni			0	1	1	1	0	1		1	0					
		Informatico					1	1										
Area Gestionale		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP					1	3	0	4	1	9	0		3			
		Patrimonio					1	2	0	1		3	0					
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP								1			1					
		Dare Avere Tecnico Amministrativo					1	0	2		0	1						
		Manutenzione			1		1	5	0	5	1	4	2					
		R.U.P., Progettazione, Direzione Lavori			2		1	1	5	0	3	0	2	0				
Forza presente		93	3	5	6	23	24	25	4	3								
Posizioni vacanti		27	1	2	5	0	5	6	7	1								
Pianta organica		120	4	7	11	23	29	31	11	4								

Si registra quindi a regime una dotazione organica di 93 unità, con un incremento nel triennio considerato di 17 unità complessive, e 27 posizioni ancora vacanti.

6.1 Azioni previste e programmate per il 2025 (convenzionalmente operate al 1° luglio 2025)

CESSAZIONI

1. Cessazione di n. 2 dipendenti di 5° livello. Risparmio aziendale anno 2025: 51.000 euro (a regime: 94.000 euro)

ASSUNZIONI (convenzionalmente considerate al 1/07/2024)

1. Assunzione di n. 2 dipendenti di 5° livello. Costo aziendale anno 2025: 43.300 euro (a regime: 86.000 euro)

PROGRESSIONI

Nessuna

7. TABELLE RIASSUNTIVE DELLE VARIAZIONI NEL TRIENNIO 2023-2025

A seguire alcune tabelle riepilogative sulla situazione del personale nel triennio considerato.

TABELLA 8 - Cessazione ad oggi certe del personale nel triennio 2023-2025 per inquadramento

Cessazioni	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3	Totale
ANNO 2023	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
ANNO 2024	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
ANNO 2025	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Totale	0	1	0	0	0	3	0	2	0	0	0	0	6

TABELLA 9 - Assunzioni del personale nel triennio 2023-2025

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3	Totale
ANNO 2023	0	0	0	4	0	2	0	3	0	0	0	1	10
ANNO 2024	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
ANNO 2025	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Totale	0	0	0	4	0	2	0	16	0	0	0	1	23

In caso di cessazioni di personale non previste si opereranno procedure di reclutamento ulteriori ai sensi del regolamento del Personale.

TABELLA 10 - mobilità in uscita del personale nel triennio 2023-2025

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3	Totale
ANNO 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNO 2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNO 2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TABELLA 11 - mobilità in entrata del personale nel triennio 2023-2025

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3	Totale
ANNO 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNO 2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNO 2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TABELLA 12 - dipendenti appartenenti alle categorie protette nel triennio 2023-2025

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3	Totale
ANNO 2023	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	5
ANNO 2024	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	5
ANNO 2025	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	5

Al termine del triennio considerato, gli organici risulteranno ancora deficitari rispetto alle previsioni della Pianta organica approvata, ma certo più adeguati allo svolgimento dei compiti istituzionali e meglio assortiti nell'organizzazione, anche grazie alle redistribuzioni derivanti dall'analisi sui carichi di lavoro effettuata in sede ARAV, e della quale si è tenuto conto.

TABELLA 13 – evoluzione della dotazione organica per livelli 2023

ATER VENEZIA AL 31.12.2023								
LIVELLO	PO APPROVATO	SITUAZIONE AL 1/8/2023	PROCEDURE APPROVATE	SPOSTAMENTI INTERNI	PROGRESSIONI RICHIESTE	CESSAZIONI NEL 2023	SITUAZIONE ATTESA AL 31/12/2023	SCOSTAMENTO DA PO
DIRIGENTI	4,00	3,00	-	-	-	-	3,00	1,00
Q	7,00	6,00	-	-	-	-	6,00	1,00
8	11,00	6,00	-	-	-	-	6,00	5,00
7	23,00	14,00	4,00	1,00	4,00	-	23,00	-
6	29,00	27,00	2,00	1,00	1,00	2,00	25,00	4,00
5	31,00	14,00	3,00	-	3,00	-	14,00	17,00
4	11,00	4,00	-	-	-	-	4,00	7,00
3	4,00	2,00	1,00	-	-	-	3,00	1,00
totale	120,00	76,00	10,00	-	-	2,00	84,00	36,00

TABELLA 14 – evoluzione della dotazione organica per livelli 2024

ATER VENEZIA AL 31.12.2024								
LIVELLO	PO APPROVATO	SITUAZIONE AL 1/1/2024	PROCEDURE APPROVATE	SPOSTAMENTI INTERNI	PROGRESSIONI RICHIESTE	CESSAZIONI NEL 2024	SITUAZIONE ATTESA AL 31/12/2024	SCOSTAMENTO DA PO
DIRIGENTI	4,00	3,00	-	-	-	-	3,00	1,00
Q	7,00	6,00	-	-	-	- 1,00	5,00	2,00
8	11,00	6,00	-	-	-	-	6,00	5,00
7	23,00	23,00	-	-	-	-	23,00	-
6	29,00	25,00	-	-	-	- 1,00	24,00	5,00
5	31,00	14,00	11,00	-	-	-	25,00	6,00
4	11,00	4,00	-	-	-	-	4,00	7,00
3	4,00	3,00	-	-	-	-	3,00	1,00
totale	120,00	84,00	11,00	-	-	- 2,00	93,00	27,00

TABELLA 15 – evoluzione della dotazione organica per livelli 2025

ATER VENEZIA AL 31.12.2025								
LIVELLO	PO APPROVATO	SITUAZIONE AL 1/1/2025	PROCEDURE APPROVATE	SPOSTAMENTI INTERNI	PROGRESSIONI RICHIESTE	CESSAZIONI NEL 2025	SITUAZIONE ATTESA AL 31/12/2025	SCOSTAMENTO DA PO
DIRIGENTI	4,00	3,00	-	-	-	-	3,00	1,00
Q	7,00	5,00	-	-	-	-	5,00	2,00
8	11,00	6,00	-	-	-	-	6,00	5,00
7	23,00	23,00	-	-	-	-	23,00	-
6	29,00	24,00	-	-	-	-	24,00	5,00
5	31,00	25,00	2,00	-	-	- 2,00	25,00	6,00
4	11,00	4,00	-	-	-	-	4,00	7,00
3	4,00	3,00	-	-	-	-	3,00	1,00
totale	120,00	93,00	2,00	-	-	- 2,00	93,00	27,00

Tutte le misure organizzative previste mantengono l'inquadramento medio del personale di ATER Venezia ad un livello adeguato anche tenendo conto delle vacanze di posizioni che costringono il personale presente ad operare in modo fungibile e polifunzionale. L'equilibrio inquadramentale a tendere risulta in linea con quello previsto dalla Pianta Organica approvata.

TABELLA 16 – Dinamica inquadramento medio

LIVELLO	PO APPROVATO ATER VENEZIA	PO APPROVATO ARAV
DIRIGENTI	4,00	21,00
Q	7,00	28,00
8	11,00	30,00
7	23,00	96,00
6	29,00	117,00
5	31,00	114,00
4	11,00	39,00
3	4,00	7,00
totale	120,00	452,00

ATER VE BILANCIO 2021	ATER VE BILANCIO PREV 2022	ATER VE REALE 08/2023	ATER VE PREVISIONE 1.1.2024	ATER VE PREVISIONE 1.1.2025	ATER VE PREVISIONE 31.12.2025
2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	4,00	6,00	6,00	5,00	5,00
5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00
15,00	15,00	14,00	23,00	23,00	23,00
24,00	25,00	27,00	25,00	24,00	24,00
22,00	22,00	14,00	14,00	25,00	25,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
78,00	80,00	76,00	84,00	93,00	93,00

PESO CONVENZIONALE	LIVELLO	PO APPROVATO VENEZIA	PO APPROVATO ARAV
11	DIRIGENTI	0,4	0,5
9	Q	0,5	0,6
8	8	0,7	0,5
7	7	1,3	1,5
6	6	1,5	1,6
5	5	1,3	1,3
4	4	0,4	0,3
3	3	0,1	0,0
	totale	6,18	6,29

ATER VE BILANCIO 2021	ATER VE BILANCIO PREV 2022	ATER VE REALE 08/2023	ATER VE PREVISIONE 1.1.2024	ATER VE PREVISIONE 1.1.2025	ATER VE PREVISIONE 31.12.2025
0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
0,3	0,5	0,7	0,6	0,5	0,5
0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5
1,3	1,3	1,3	1,9	1,7	1,7
1,8	1,9	2,1	1,8	1,5	1,5
1,4	1,4	0,9	0,8	1,3	1,3
0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
6,06	6,10	6,41	6,44	6,25	6,25

8. LEGITTIMITÀ DELLE AZIONI PREVISTE SOTTO IL PROFILO DELLA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

Sia le previste assunzioni, sia le progressioni inquadramentali risultano pienamente compatibili con le risorse il rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica, nonché coerenti con gli obiettivi della programmazione regionale, come evidenziato nella successiva Tabella 18, che mostra la contenuta incidenza delle operazioni prospettate sulla spesa a regime, e la capienza della stessa rispetto alle previsioni del budget 2023 – 2025.

La spesa oggetto del presente Piano è principalmente finanziata dai canoni di locazione delle unità immobiliari (ERP, non ERP e commerciali) che per l'Azienda nel consuntivo 2022 ammontavano complessivamente ad oltre i 15,4 milioni di euro; partecipano, inoltre, alle risorse atte a coprire la spesa le somme dovute all'Azienda in esecuzione delle convenzioni sottoscritte con i Comuni per la gestione amministrativa del loro patrimonio immobiliare.

A seguito delle evoluzioni sopra riportate si formula la previsione del costo del personale nel corso del triennio.

9. VERIFICA DOTAZIONE ECONOMICA E COMPATIBILITÀ DEI COSTI

Prima di poter valutare la dinamica dei costi e la loro sostenibilità, è utile riportare il dato retributivo e di costo del personale livello per livello.

TABELLA 17 – Retribuzione mensile lorda per livello inquadramentale alla data del 1° agosto 2023

LIVELLO	RETRIB. BASE x 14 mens.	IND.INTEG R. x 12 mens.	EDR x 13 mens.	IND. FUNZIONE x 14 mens.	STIPENDIO
Q	3.455,57 €	50,00 €	10,33 €	135,00 €	3.650,90 €
8	3.074,99 €	50,00 €	10,33 €	- €	3.135,32 €
7A	2.770,56 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.830,89 €
7B	2.634,63 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.694,96 €
6A	2.506,61 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.566,94 €
6B	2.391,12 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.451,45 €
5A	2.273,00 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.333,33 €
5B	2.176,39 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.236,72 €
4A	2.081,89 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.142,22 €
4B	2.018,61 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.078,94 €
3A	1.954,19 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.014,52 €
3B	1.862,99 €	50,00 €	10,33 €	- €	1.923,32 €

La dinamica della retribuzione annua lorda per livello di inquadramento, tenendo conto degli aumenti contrattuali previsti per il personale non dirigente, è riportata nella seguente tabella 18.

TABELLA 18 – Retribuzione annua lorda per livello inquadramentale alla data del 1° agosto 2023

LIVELLO / CATEGORIA	2023	2024	2025
Q	50.692,80	51.311,67	51.621,07
8	43.508,77	44.059,53	44.334,91
7A	39.274,05	39.770,28	40.018,43
7B	37.383,21	37.855,08	38.091,05
6A	35.602,34	36.051,25	36.275,67
6B	33.995,84	34.424,10	34.638,23
5A	32.352,73	32.759,85	32.963,41
5B	31.008,10	31.398,70	31.593,65
4A	29.694,34	30.067,23	30.253,71
4B	28.814,09	29.175,64	29.356,45
3A	27.917,95	28.267,95	28.442,95
3B	26.649,34	26.983,03	27.149,91
DIRIGENTI	75.000,00	75.000,00	75.000,00
DIRETTORE	111.943,78	111.943,78	111.943,78

A tale retribuzione corrisponde un costo sostenuto dall’Azienda come riportato nella successiva tabella 19.

Tabella 19 - Costo aziendale medio del personale per livello³

LIVELLO / CATEGORIA	COSTO AZIENDALE 2023	COSTO AZIENDALE 2024	COSTO AZIENDALE 2025
Q	70.125,00	71.740,00	72.168,00
8	60.187,00	61.512,00	61.893,00
7	53.582,00	54.196,00	54.530,00
6	48.180,00	49.223,00	49.527,00
5	44.356,00	44.800,00	45.075,00
4	40.773,00	41.382,00	41.636,00
3	36.865,00	38.586,00	38.822,00
DIRIGENTI	103.750,00	103.750,00	103.750,00
DIRETTORE	154.856,00	154.856,00	154.856,00

³ La stima del costo aziendale del personale non dirigente è comprensiva del:

- calcolo del costo annuo fisso e continuativo, oltre all’indennità di funzione, inclusi gli oneri diretti ed indiretti a carico dell’Azienda;
- adeguamento rinnovo CCNL;
- 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 inclusi gli oneri diretti ed indiretti a carico dell’Azienda.

Il personale dirigente, al quale si applica il CCNL per i Dirigenti delle Imprese dei Servizi di Pubblica Utilità sottoscritto da Confservizi e Federmanager, non risulta interessato da aumenti contrattuali nel periodo in oggetto. Pertanto, il trattamento minimo di garanzia previsto dal citato CCNL è fissato in € 75.000,00 lordi annui.

Tenendo conto del sopra riportato costo medio per livello, la spesa massima sostenibile sulla base delle previsioni della vigente Dotazione organica è di oltre 6 milioni di euro, come evidenziato nella seguente tabella 20.

Tabella 20 - Costo aziendale per Dotazione Organica vigente

LIVELLO/QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE	COSTO TEORICO 2023 DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTE	4	415.000,00
Q	7	490.875,00
8	11	662.057,00
7	23	1.232.386,00
6	29	1.397.220,00
5	31	1.375.036,00
4	11	448.503,00
3	4	147.460,00
TOTALE	120	6.168.537,00

Le misure assunzionali e di progressione di carriera programmate nel presente Piano comporteranno un incremento della spesa (Tabella 21) contenuto e ben al di sotto del livello di spesa previsto per la dotazione organica.

TABELLA 21 – Costo aziendale per il personale 2023-2025 e variazioni del monte retributivo

Costo del personale							
	tot. prev. 2023	incremento 2023	totale 2023	incremento 2024	totale 2024	incremento 2025	totale 2025
retribuzioni	3.525.000,00 €	- €	3.525.000,00 €	150.650,00 €	3.675.650,00 €	- 7.700,00 €	3.667.950,00 €
straordinario	35.000,00 €	- €	35.000,00 €	1.000,00 €	36.000,00 €	- €	36.000,00 €
diarie e trasferte	24.000,00 €	- €	24.000,00 €	1.000,00 €	25.000,00 €	- €	25.000,00 €
oneri previdenziali	1.140.000,00 €	- €	1.140.000,00 €	49.000,00 €	1.189.000,00 €	- 2.500,00 €	1.186.500,00 €
tfr	265.000,00 €	- €	265.000,00 €	10.000,00 €	275.000,00 €	- 500,00 €	274.500,00 €
TOTALI	4.989.000,00 €	- €	4.989.000,00 €	211.650,00 €	5.200.650,00 €	- 10.700,00 €	5.189.950,00 €
incremento retribuzioni 2024:							
assunzioni di n. 11 unità di 5^		238.150,00 €					
cessazione di n. 2 unità (Q e 6)		- 87.500,00 €					
		<u>150.650,00 €</u>					
incremento retribuzioni 2025:							
assunzioni di n. 2 unità di 5^		43.300,00 €					
cessazioni di n. 2 unità di 5^		- 51.000,00 €					
		<u>- 7.700,00 €</u>					

Le variazioni di spesa del personale ipotizzate per il triennio 2023-2025 tengono conto degli incrementi per il rinnovo del CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia del 18.05.2022 e dei costi inerenti alle competenze maturate di conseguenza all'anzianità di servizio.

La sostenibilità economica e la legittimità della spesa risulta confermata anche con riferimento alla spesa storica del triennio 2011-2013 come stabilito per gli enti pubblici nel dispositivo di contenimento delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006.

Tabella 22 – Costo medio del personale 2011-2013

SPESA MEDIA TRIENNIO	
Anno 2011 consuntivo	€ 5.756.514,00
Anno 2012 consuntivo	€ 5.591.121,00
Anno 2013 consuntivo	€ 5.365.376,00
media triennio	€ 5.571.003,67

Alla luce di tali dati, la sostenibilità economica delle misure previste risulta evidente: a regime, ATER Venezia, prevede nel 2025 una spesa del personale ben inferiore a quella registrata nel triennio considerato, oltre che sensibilmente inferiore a quella per il completamento della Dotazione Organica.

Non si rilevano esuberi né sul piano complessivo né con riguardo alle singole funzioni aziendali.