

**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DELLA  
PROVINCIA DI VENEZIA**



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI  
DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027**

**approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 163 del 31/10/2025**

## Sommario

1. <b>PREMESSA</b> .....	3
2. <b>FONTI NORMATIVE</b> .....	3
3. <b>DOTAZIONE DI PERSONALE ESISTENTE AL 31/08/2025</b> .....	4
4. <b>DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2025</b> .....	6
5. <b>DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2026</b> .....	8
6. <b>DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2027</b> .....	11
7. <b>TABELLE RIASSUNTIVE DELLE VARIAZIONI NEL TRIENNIO 2025-2027</b> .....	14
8. <b>LEGITTIMITÀ DELLE AZIONI PREVISTE SOTTO IL PROFILO DELLA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA</b> .....	18
9. <b>VERIFICA DOTAZIONE ECONOMICA E COMPATIBILITÀ DEI COSTI</b> .....	18

## 1. PREMESSA

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

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

Il presente "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*", adottato dal Consiglio di Amministrazione, 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 aziendali, 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 ai criteri di efficienza, di economicità, di trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. L'adozione del suddetto Piano risulta pregiudiziale alla possibilità per l'ATER Venezia di procedere a nuove assunzioni e/o progressioni economiche, sia a copertura di posti vacanti che in sostituzione del personale cessato.

## 2. FONTI NORMATIVE

La Giunta Regionale, ai sensi della Legge Regionale del 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 D.G.R. n. 1547 del 17 novembre 2020 in tema di contenimento delle spese di personale degli enti regionali.

Con l'introduzione della Legge Regionale 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'art. 7 della Legge Regionale n. 53/1993 "*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'art. 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 dall'ente. Il presente documento costituisce l'aggiornamento annuale del "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*" precedentemente adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 125 del 28/09/2023.

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 agosto 2025, momento della predisposizione del Piano, con evidenziazione e quantificazione di eventuali esuberi e vacanze.

L'adozione del suddetto Piano, unitamente al "Regolamento del personale" approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ATER Venezia con deliberazione n. 124 del 28 settembre 2023 efficace, ai sensi della Legge Regionale n. 53/1993 e ss.mm.ii., con decorrenza dal 9 novembre 2023, 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'art. 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.

### 3. DOTAZIONE DI PERSONALE ESISTENTE AL 31/08/2025

L'attuale assetto generale dell'Azienda ATER Venezia è stato determinato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 241 del 27 novembre 2006, regolarmente approvato dalla Regione del Veneto con D.G.R. n. 132443/41.15 del 7 marzo 2007, che prevede una pianta organica di n. 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 1.

**TABELLA 1**

Posizioni in dotazione organica		Posizioni ricoperte al 31/08/2025		Posizioni vacanti al 31/08/2025	
Livelli	N°	Livelli	N°	Livelli	N°
Dirigenti	4	Dirigenti	3	Dirigenti	1
Quadri	7	Quadri	5	Quadri	2
8°	11	8°	6	8°	5
7°	23	7°	15	7°	8
6°	29	6°	22	6°	7
5°	31	5°	22	5°	9
4°	11	4°	3	4°	8
3°	4	3°	2	3°	2
	<b>120</b>		<b>78</b>		<b>42</b>

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 agosto 2025 al suo minimo storico, con ben n. 42 posti vacanti, con serie difficoltà a far fronte all'attività istituzionale ed operativa aziendale.

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 (vedi 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																
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente																
		Segreteria Area Amministrativa									1							
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1				2		3				1			
		Affari Generali Contratti e Appalti			1				1		1		2		2		2	
		Legale Ispettivo e Sfratti					1				4							
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni					1		1		2							
		Informatico					1		1									
Area Gestionale		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP					1		3		2		6					
		Patrimonio					1		2		1		2					
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP									1							
		Dare Avere Tecnico Amministrativo											1					
		Manutenzione			1				4		6		2					
		RUP, Progettazione, Direzione Lavori			2		1		2		3		2					
<b>Forza presente</b>		<b>74</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>							
<b>Posizioni vacanti</b>		<b>46</b>						<b>46</b>										
<b>Pianta organica</b>		<b>120</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>								

di cui: personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale al 31.08.2025

**TABELLA 3**

livello	n. dipendenti a part time
4A	1
6A	2
7A	1

#### **4. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2025**

La situazione registrata al 31 agosto 2025 rappresenta la sintesi di quanto attuato dalla scrivente Azienda in merito alle pregresse programmazioni di assunzioni, già avviate negli anni precedenti, e con le successive adozioni dei *"Piani triennali dei fabbisogni di personale"*, con i quali si intendeva porre rimedio, in parte, al forte sottodimensionamento degli organici aziendali al fine di non compromettere l'operatività dei vari servizi. Nel biennio 2024 – 2025, al fine di portare a compimento l'azione di razionalizzazione e corretto dimensionamento degli organici avviata negli esercizi precedenti, e a seguito delle procedure di selezione avviate per la formazione di una graduatoria di 5° livello *"Specialista amministrativo"* a cui attingere in caso di copertura di posizioni che si rendessero vacanti per quiescenza di personale, il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 068 del 6 giugno 2025 ha approvato gli esiti di selezione di cui all'avviso di prot. ATER n. 0021117/24 del 17/10/2024 stilando una graduatoria finale di merito per n. 9 unità, delle quali alla data del 31 agosto 2025, sono entrate in servizio presso l'Azienda per n. 4 unità.

##### **4.1 Prospetto 31/12/2025 a seguito di cessazioni, misure assunzionali e di progressione interna**

La graduatoria di merito di cui alla deliberazione n. 068/2025 si è completamente esaurita con l'assunzione in Azienda di altre n. 2 unità con decorrenza dal 1° settembre 2025 in quanto si è dovuto scorrere completamente la suddetta graduatoria per rinuncia da parte dei candidati risultati idonei.

Nel corso dell'ultimo trimestre 2025, in esecuzione a quanto previsto nel *"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026"* adottato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 115 del 18 ottobre 2024, verranno avviate le procedure interne di selezione per il riconoscimento di n. 9 progressioni verticali (n. 1 dipendente da 8° livello a Quadro; n. 4 dipendenti da 6° a 7° livello; n. 3 dipendenti da 5° a 6° livello e n. 1 dipendente da 3° a 4° livello) con decorrenza dal 1° gennaio 2026. Nel rispetto del piano adottato si dovrà, altresì, provvedere ad avviare la procedura di selezione, ai sensi del *"Regolamento del personale"* vigente, per la posizione Dirigenziale in capo all'Area Tecnica dell'Azienda considerate le dimissioni per pensionamento dell'attuale Dirigente con effetto dal mese di febbraio 2026.

La dotazione organica a tendere al 31 dicembre 2025 è pari a n. 80 unità, come riepilogato nella sottostante Tabella 5.

Tutte le misure previste trovano capienza nelle previsioni del budget 2025.

**TABELLA 5 – 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																
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente																
		Segreteria Area Amministrativa									1							
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1				2		1		3		1			
		Affari Generali Contratti e Appalti			1				1		1		3		2		1	
		Legale Ispettivo e Sfratti			1				1		3		1					
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni					1		1		1		2		1			
Area Gestionale		Informatico					1		1									
		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP Patrimonio					1		4		3		7					
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP									1							
		Dare Avere Tecnico Amministrativo									1							
		Manutenzione			1				4		6		2					
		RUP, Progettazione, Direzione Lavori			2		1		3		1		2					
<b>Forza presente</b>		<b>80</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>1</b>								
<b>Posizioni vacanti</b>		<b>40</b>	<b>40</b>															
<b>Pianta organica</b>		<b>120</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>4</b>								

## 4.2 Incidenza economica delle misure adottate nel periodo settembre - dicembre 2025 sul costo del personale 2025<sup>1</sup>:

### CESSAZIONI:

1. nessuna.

### ASSUNZIONI:

1. assunzione di n. 2 dipendenti di 5° livello: costo complessivo aziendale 2025 euro 29.864 euro (a regime nel 2026, euro 45.445 ciascuno).

### PROGRESSIONI:

1. nessuna.

## 5. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2026

Nel corso dell'esercizio 2026 sono attese n. 2 cessazioni per il pensionamento di personale con inquadramento di n. 1 unità Dirigenziale (Area Tecnica) e n. 1 unità di Responsabile di Servizio di 8° livello.

Mentre per la posizione Dirigenziale la copertura avverrà nei primi mesi del 2026 con l'esito della procedura di selezione avviata alla fine del 2025, per la posizione di 8° livello invece la copertura si avrà con una progressione interna la cui procedura selettiva verrà espletata nel primo trimestre del 2026 nel rispetto del "*Regolamento del personale*" vigente.

Nel primo semestre 2026, secondo la L.R. n. 39/2017 "*Norme in materia di edilizia residenziale pubblica*", a seguito della scadenza della legislatura (novembre 2025) verrà costituito con decreto del Presidente della Giunta Regionale un nuovo Consiglio di Amministrazione il quale dovrà, nel rispetto degli indirizzi regionali dettati, nominare il Direttore dell'Azienda che potrebbe prevedere un nuovo ingresso di una ulteriore unità in ATER Venezia.

Visto quanto sopra e considerato nuovamente il sottodimensionamento degli organici aziendali rispetto all'operatività e al corretto posizionamento in Azienda, nel corso dell'anno, si necessita di potenziare ulteriormente i vari servizi aziendali con:

- l'avvio di ulteriori procedure di selezione per l'assunzione di n. 8 unità di 5° livello e di n. 3 unità di 7° livello;
- una ulteriore progressione interna da 5° a 6° livello accingendo l'unità dalle procedure interne avviate alla fine dell'anno precedente.

La dotazione organica prevista al 31 dicembre 2026 è pari a n. 91 unità, restando vacanti n. 29 posizioni, come riepilogato nella sottostante Tabella 6.

Tutte le misure previste troveranno capienza nelle previsioni del budget 2026.

### 5.1 Prospetto 31/12/2026 a seguito di cessazioni, misure assunzionali e di progressione interna

#### CESSAZIONI:

1. cessazione di n. 1 dipendente Dirigenziale (Area Tecnica);
2. cessazione di n. 1 dipendente di 8° livello;  
con un risparmio complessivo aziendale anno 2026 per euro 150.800 (a regime euro 187.600).

#### ASSUNZIONI (con ingresso diversificato, secondo normativa ed esigenze aziendali):

1. assunzione di n. 1 Dirigente Area Tecnica;
2. assunzione a tempo determinato di n. 1 Direttore;
3. assunzione di n. 8 dipendenti di 5° livello;

---

<sup>1</sup> Totale retribuzione più contributi e TFR

4. assunzione di n. 3 dipendenti di 7° livello;  
con un costo complessivo aziendale anno 2026 per euro 333.000 (a regime euro 658.000).

**PROGRESSIONI (previste dall'01/04/2026):**

1. progressione di n. 1 dipendente da 7° ad 8° livello;
2. progressione di n. 1 dipendente da 5° a 6° livello;  
con un costo complessivo aziendale anno 2026 per euro 12.525 (a regime euro 16.700).

**TABELLA 6 - Dotazione organica al 31/12/2026**

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																
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente	1															
		Segreteria Area Amministrativa									1							
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1				2		1		3		1			
		Affari Generali Contratti e Appalti			1				1		1		3		2		1	
		Legale Ispettivo e Sfratti			1				1		3		1					
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni Informatico					1		1		1		3		1			
Area Gestionale		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP Patrimonio					1		4		3		9					
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP									1							
		Dare Avere Tecnico Amministrativo									1							
		Manutenzione			1				5		7		5					
		RUP, Progettazione, Direzione Lavori			2		1		4		1		2					
<b>Forza presente</b>		<b>91</b>	<b>4</b>		<b>6</b>		<b>5</b>		<b>21</b>		<b>22</b>		<b>28</b>		<b>4</b>		<b>1</b>	
<b>Posizioni vacanti</b>		<b>29</b>	<b>29</b>															
<b>Pianta organica</b>		<b>120</b>	<b>4</b>		<b>7</b>		<b>11</b>		<b>23</b>		<b>29</b>		<b>31</b>		<b>11</b>		<b>4</b>	

## **6. DOTAZIONE EVOLUZIONE E MODIFICHE PREVISTE ALL'ASSETTO PER L'ANNO 2027**

Nel 2027 sono previste ad oggi n. 2 cessazioni di personale rispettivamente di n. 1 unità di 7° livello e n. 1 unità di 6° livello. La copertura delle due posizioni, con il riassetto organizzativo dei vari servizi aziendali, avverrà attraverso lo scorrimento della graduatoria formulata a conclusione della procedura avviata e conclusa nel 2026 di 5° livello.

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

**Tabella 7 - - Dotazione organica al 31/12/2027**

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																
		Segreteria di Direzione																
Area Amministrativa Servizi Generali e Risorse Umane		Dirigente	1															
		Segreteria Area Amministrativa									1							
		Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale			1				1		1		4		1			
		Affari Generali Contratti e Appalti			1				1		1		3		2		1	
		Legale Ispettivo e Sfratti			1				1		3		1					
		Gestione dei Condomini e delle Autogestioni					1		1		1		3		1			
		Informatico					1		1				1					
Area Gestionale		Dirigente	1															
		Utenza e non ERP					1		4		3		9					
		Patrimonio					1		2		2		1					
Area Tecnica		Dirigente	1															
		Segreteria Area Tecnica e RUP																
		Dare Avere Tecnico Amministrativo									1		1					
		Manutenzione			1				5		7		5					
	RUP, Progettazione, Direzione Lavori			2		1		4		1		2						
<b>Forza presente</b>		<b>91</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>1</b>								
<b>Posizioni vacanti</b>		<b>29</b>	<b>29</b>															
<b>Pianta organica</b>		<b>120</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>4</b>								

Si registra quindi a regime una dotazione organica di 91 unità, con un incremento nel triennio considerato di n. 13 unità complessive, e 29 posizioni ancora vacanti.

## **6.1 Azioni previste e programmate per il 2027**

### **CESSAZIONI:**

1. cessazione di n. 2 dipendenti: n. 1 dipendente di 7° livello e n. 1 dipendente di 6° livello.

### **ASSUNZIONI:**

1. assunzione di n. 2 dipendenti di 5° livello, ad un costo aziendale annuo per euro 46.413 ciascuno.

### **PROGRESSIONI:**

1. nessuna.

## 7. TABELLE RIASSUNTIVE DELLE VARIAZIONI NEL TRIENNIO 2025-2027

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

**TABELLA 8 - Cessazione ad oggi certe del personale nel triennio 2025-2027 per inquadramento**

Cessazioni	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3B	Totale
ANNO 2025	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	4
ANNO 2026	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
ANNO 2027	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

**TABELLA 9 - Assunzioni del personale nel triennio 2025-2027**

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3B	Totale
ANNO 2025	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	7
ANNO 2026	2	0	0	0	3	0	0	0	8	0	0	0	13
ANNO 2027	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>

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

**TABELLA 10 - mobilità in uscita del personale nel triennio 2025-2027**

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3B	Totale
ANNO 2025	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ANNO 2026	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNO 2027	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**TABELLA 11 - mobilità in entrata del personale nel triennio 2025-2027**

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3	Totale
ANNO 2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNO 2026	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNO 2027	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**TABELLA 12 - dipendenti appartenenti alle categorie protette nel triennio 2025-2027**

	DIR	Q	8	7A	7B	6A	6B	5A	5B	4A	4B	3	Totale
<b>ANNO 2025</b>	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	<b>4</b>
<b>ANNO 2026</b>	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	<b>4</b>
<b>ANNO 2027</b>	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	<b>4</b>

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 2025**

		ATER VENEZIA AL 31.12.2025							
LIVELLO	PO APPROVATO	SITUAZIONE AL 31/08/2025	PROCEDURE APPROVATE	SPOSTAMENTI INTERNI	PROGRESSIONI RICHIESTE	CESSAZIONI NEL 2025	SITUAZIONE ATTESA AL 31/12/2024	SCOSTAMENTO DA PO	
DIRIGENTI	4,00	3,00	-	-	-	-	3,00	1,00	
Q	7,00	5,00	-	-	1,00	-	6,00	1,00	
8	11,00	6,00	-	-	1,00	-	5,00	6,00	
7	23,00	15,00	-	-	4,00	-	19,00	4,00	
6	29,00	22,00	-	-	4,00	3,00	21,00	8,00	
5	31,00	22,00	2,00	-	3,00	-	21,00	10,00	
4	11,00	3,00	-	-	1,00	-	4,00	7,00	
3	4,00	2,00	-	-	1,00	-	1,00	3,00	
<b>totale</b>	<b>120,00</b>	<b>78,00</b>	<b>2,00</b>	<b>-</b>	<b>9,00</b>	<b>9,00</b>	<b>80,00</b>	<b>40,00</b>	

**TABELLA 14 – evoluzione della dotazione organica per livelli 2026**

		ATER VENEZIA AL 31.12.2026							
LIVELLO	PO APPROVATO	SITUAZIONE AL 01/01/2026	PROCEDURE APPROVATE	SPOSTAMENTI INTERNI	PROGRESSIONI RICHIESTE	CESSAZIONI NEL 2026	SITUAZIONE ATTESA AL 31/12/2026	SCOSTAMENTO DA PO	
DIRIGENTI	4,00	3,00	2,00	-	-	- 1,00	4,00	-	
Q	7,00	6,00	-	-	-	-	6,00	1,00	
8	11,00	5,00	-	-	1,00	- 1,00	5,00	6,00	
7	23,00	19,00	3,00	- 1,00	-	-	21,00	2,00	
6	29,00	21,00	-	-	1,00	-	22,00	7,00	
5	31,00	21,00	8,00	- 1,00	-	-	28,00	3,00	
4	11,00	4,00	-	-	-	-	4,00	7,00	
3	4,00	1,00	-	-	-	-	1,00	3,00	
<b>totale</b>	<b>120,00</b>	<b>80,00</b>	<b>13,00</b>	<b>- 2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>- 2,00</b>	<b>91,00</b>	<b>29,00</b>	

**TABELLA 15 – evoluzione della dotazione organica per livelli 2027**

		ATER VENEZIA AL 31.12.2027							
LIVELLO	PO APPROVATO	SITUAZIONE AL 01/01/2027	PROCEDURE APPROVATE	SPOSTAMENTI INTERNI	PROGRESSIONI RICHIESTE	CESSAZIONI NEL 2027	SITUAZIONE ATTESA AL 31/12/2027	SCOSTAMENTO DA PO	
DIRIGENTI	4,00	4,00	-	-	-	-	4,00	-	
Q	7,00	6,00	-	-	-	-	6,00	1,00	
8	11,00	5,00	-	-	-	-	5,00	6,00	
7	23,00	21,00	-	-	-	- 1,00	20,00	3,00	
6	29,00	22,00	-	-	-	- 1,00	21,00	8,00	
5	31,00	28,00	2,00	-	-	-	30,00	1,00	
4	11,00	4,00	-	-	-	-	4,00	7,00	
3	4,00	1,00	-	-	-	-	1,00	3,00	
<b>totale</b>	<b>120,00</b>	<b>91,00</b>	<b>2,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>- 2,00</b>	<b>91,00</b>	<b>29,00</b>	

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
<b>totale</b>	<b>120,00</b>	<b>452,00</b>

ATER VE BILANCIO 2023	ATER VE BILANCIO 2024	ATER VE REALE 08/2025	ATER VE PREVISIONE 01.01.2026	ATER VE PREVISIONE 01.01.2027	ATER VE PREVISIONE 31.12.2027
3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00
6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00
14,00	15,00	15,00	19,00	21,00	20,00
26,00	24,00	22,00	21,00	22,00	21,00
14,00	19,00	22,00	21,00	28,00	30,00
3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
<b>74,00</b>	<b>77,00</b>	<b>78,00</b>	<b>80,00</b>	<b>91,00</b>	<b>91,00</b>

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
	<b>totale</b>	<b>6,18</b>	<b>6,29</b>

ATER VE BILANCIO 2023	ATER VE BILANCIO 2024	ATER VE REALE 08/2025	ATER VE PREVISIONE 01.01.2026	ATER VE PREVISIONE 01.01.2027	ATER VE PREVISIONE 31.12.2027
0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
0,7	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6
0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4
1,3	1,4	1,3	1,7	1,6	1,5
2,1	1,9	1,7	1,6	1,5	1,4
0,9	1,2	1,4	1,3	1,5	1,6
0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
<b>6,45</b>	<b>6,34</b>	<b>6,29</b>	<b>6,38</b>	<b>6,33</b>	<b>6,30</b>

## 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 2025 – 2027.

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 2024 ammontavano complessivamente ad oltre i 15,9 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 01/09/2025**

LIVELLO	RETRIB. BASE x 14 mens.	IND.INTEG R. x 12 mens.	EDR x 13 mens.	IND. FUNZIONE x 14 mens.	STIPENDIO
<b>Q</b>	3.526,29 €	50,00 €	10,33 €	135,00 €	3.721,62 €
<b>8</b>	3.137,93 €	50,00 €	10,33 €	- €	3.198,26 €
<b>7A</b>	2.827,28 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.887,61 €
<b>7B</b>	2.688,56 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.748,89 €
<b>6A</b>	2.557,91 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.618,24 €
<b>6B</b>	2.440,06 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.500,39 €
<b>5A</b>	2.319,53 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.379,86 €
<b>5B</b>	2.220,95 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.281,28 €
<b>4A</b>	2.124,51 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.184,84 €
<b>4B</b>	2.059,93 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.120,26 €
<b>3A</b>	1.994,19 €	50,00 €	10,33 €	- €	2.054,52 €
<b>3B</b>	1.901,13 €	50,00 €	10,33 €	- €	1.961,46 €

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, considerando dal mese di luglio di ogni anno (2026 e 2027) un adeguamento dell'importo dovuto sulle retribuzioni base parametrali per effetto del rinnovo del CCNL vigente.

**TABELLA 18 – Retribuzione annua lorda per livello inquadramentale alla data del 01/09/2025**

LIVELLO / CATEGORIA	2025	2026	2027
Q	51.806,71 €	52.342,35 €	53.042,35 €
8	44.500,11 €	45.015,31 €	45.715,31 €
7A	40.167,32 €	40.666,21 €	41.366,21 €
7B	38.232,59 €	38.724,13 €	39.424,13 €
6A	36.410,35 €	36.895,03 €	37.595,03 €
6B	34.766,68 €	35.245,13 €	35.945,13 €
5A	33.085,56 €	33.557,71 €	34.257,71 €
5B	31.710,62 €	32.177,59 €	32.877,59 €
4A	30.365,57 €	30.827,43 €	31.527,43 €
4B	29.464,88 €	29.923,31 €	30.623,31 €
3A	28.547,95 €	29.002,95 €	29.702,95 €
3B	27.250,01 €	27.700,11 €	28.400,11 €
DIRIGENTI	80.000,00 €	85.000,00 €	90.000,00 €
DIRETTORE	117.258,25 €	117.258,25 €	117.258,25 €

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

**Tabella 19 - Costo aziendale medio del personale per livello <sup>2</sup>**

LIVELLO / CATEGORIA	COSTO AZIENDALE 2025	COSTO AZIENDALE 2026	COSTO AZIENDALE 2027
Q	71.631,98 €	72.372,59 €	73.340,47 €
8	61.529,30 €	62.241,66 €	63.209,53 €
7	54.200,90 €	54.885,62 €	55.853,50 €
6	49.207,44 €	49.873,29 €	50.841,17 €
5	44.796,11 €	45.445,36 €	46.413,24 €
4	41.363,11 €	41.999,34 €	42.967,22 €
3	38.575,29 €	39.201,03 €	40.168,90 €
DIRIGENTI	110.614,21 €	117.527,59 €	124.440,98 €
DIRETTORE	162.130,35 €	162.130,35 €	162.130,35 €

Al personale dirigente, al quale si applica il CCNL per i Dirigenti delle Imprese dei Servizi di Pubblica Utilità sottoscritto da Confservizi e Federmanager, nell'ultimo rinnovo contrattuale del 27 novembre 2024 ha fissato il trattamento minimo di garanzia in €. 80.000 per l'anno 2025 e in €. 85.000 per l'anno 2026. Ai fini di una proiezione per l'esercizio 2027 è stato considerato un aumento contrattuale corrispondente al periodo precedente.

<sup>2</sup> 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;
  - passaggi dalla posizione parametrica "B" alla posizione parametrica "A";
  - 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.

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 DOTAZIONE ORGANICA 2025
DIRIGENTE	4	493.973,00 €
Q	7	501.424,00 €
8	11	676.822,00 €
7	23	1.239.933,00 €
6	29	1.425.879,00 €
5	31	1.380.125,00 €
4	11	450.635,00 €
3	4	150.712,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>120</b>	<b>6.319.503,00 €</b>

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 2025-2027 e variazioni**

	tot. precon. 2025	Δ 2026	totale 2026	Δ 2027	totale 2027
retribuzioni	3.405.530,00 €	139.470,00 €	3.545.000,00 €	310.482,00 €	3.855.482,00 €
straordinario	15.000,00 €	- €	15.000,00 €	- €	15.000,00 €
diarie e trasferte	19.000,00 €	- €	19.000,00 €	- €	19.000,00 €
oneri previdenziali	1.104.200,00 €	44.800,00 €	1.149.000,00 €	99.730,00 €	1.248.730,00 €
tfr	255.535,00 €	10.465,00 €	266.000,00 €	23.300,00 €	289.300,00 €
<b>TOTALI</b>	<b>4.799.265,00 €</b>	<b>194.735,00 €</b>	<b>4.994.000,00 €</b>	<b>433.512,00 €</b>	<b>5.427.512,00 €</b>
<b>incremento 2026:</b>					
assunzioni di n. 13 unità		238.500,00 €			
progressioni di n. 2 unità		8.970,00 €			
cessazione di n. 2 unità		- 108.000,00 €			
		<u>139.470,00 €</u>			
<b>incremento 2027:</b>					
diff. assunzioni di n. 13 unità del 2026		304.300,00 €			
diff. progressioni di n. 2 unità del 2026		11.960,00 €			
cessazione di n. 2 unità		- 38.655,00 €			
assunzione di n. 2 unità		32.877,00 €			
		<u>310.482,00 €</u>			

Le variazioni di spesa del personale ipotizzate per il triennio 2025-2027 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**

<b>SPESA MEDIA TRIENNIO</b>	
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 2026 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.