

# **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE – 2022-2024**

## Indice:

1. Decreto dell'Amministratore Unico n. 6 del 31 maggio 2022.....3
2. Allegato A – Piano de fabbisogni del personale 2022-2024..... 9
3. Allegato B - Parere del Revisore Unico dei Conti.....20

Decreto dell'Amministratore Unico  
n. 6 del 31 maggio 2022



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

Decreton. 6 del 31.05.2022

**Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024.**

### **L'AMINISTRATORE UNICO**

**Vista** la Legge Regionale n. 1 del 08.01.2016 e smi *“Istituzione dell’Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata”*;

**Vista** la L.R. n. 5 del 04.03.2016 *“Collegato alla legge di stabilità regionale 2016”*;

**Dato atto** che con D.P.G.R. n. 284 del 22.11.2019 veniva nominato Amministratore Unico dell’Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata”, il sottoscritto Arch. Canio Santarsiero;

**Visto** l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.*

*3. 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 e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli*



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*"

**Visto** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

**Rilevato** che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

**Visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

*1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*

## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000;

**Richiamato** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente,

- è uno strumento strategico per *“individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*, documento programmatico *“modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione”*;
- è uno strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di *“dotazione organica”* si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

**Visto** la nuova normativa in materia di capacità assunzionali dettata dall'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019;

**Dato atto** che il DPCM 3 settembre 2019, che si applica alle regioni a statuto ordinario, non dice nulla sull'assoggettamento degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni;

**Ritenuto** di dover utilizzare, in assenza di indicazioni e direttive in merito all'assoggettamento ed eventuale modalità di applicazione agli enti strumentali delle nuove disposizioni del DPCM 3 settembre 2019, le capacità assunzionali previste dal Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90;

**Visto** l'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale dispone che - a



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

decorrere dall'anno 2014 - gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma, ovvero la media della spesa del triennio 2011 – 2013;

**Dato atto** che l'EGRIB è stato costituito nel 2016 e, quindi, dopo il triennio preso in considerazione dal comma 557 – quater della succitata Legge;

**Richiamato**, sul punto, l'art. 12, comma 1bis, della Legge Regionale 8 gennaio 2016, n. 1 il quale, in ordine ai limiti assunzionali, rimanda all'art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

**Verificato** che, nel caso di specie, il calcolo delle capacità assunzionali dell'ente di nuova istituzione, è legato alla capacità necessaria a sostenere l'adeguata operatività nei limiti delle disposizioni vigenti;

**Preso atto** che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

**Verificato** altresì che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Richiamato** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**Visto** il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 – **Allegato A** al presente Decreto -, il quale contiene il calcolo delle capacità assunzionali;

**Visto** il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

**Dato atto** in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente n. 7 posti da ricoprire mediante concorso pubblico;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Vista** la L.R. n. 1/2016;

**L'AMMINISTRATORE UNICO**



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

Vista la su esposta parte narrativa che si intende qui di seguito interamente riportata ed approvata;

**DECRETA**

1. di **approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale** 2022-2024 con annesso Piano assunzionale, come risulta dall'**Allegato A** al presente Decreto che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di **approvare** il piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
3. di **trasmettere** il presente provvedimento e relativi allegati al Revisore unico dei Conti per i pareri di sua competenza;
4. di **proporre** all'Assemblea dei Sindaci, una volta acquisito il parere del Revisore dei Conti, l'approvazione del il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024;
5. di **dare atto** che il Piano del Fabbisogno potrà essere, comunque, oggetto di ulteriori modifiche qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze in riferimento a mutamenti della situazione occupazionale, organizzativa e normativa;
6. di **dare atto** che l'attuazione delle previsioni del Piano Occupazionale è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio che verranno costantemente monitorati;
7. di **trasmettere** il presente provvedimento al Dirigente del Servizio Amministrativo per i provvedimenti consequenziali e per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

*L'Amministratore Unico*

*Arch. Canio Santarsiero*

**VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE:**

Sul presente decreto SI APPONE ai sensi degli articoli 153, comma 4, 147 bis, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000 e del Regolamento di contabilità, il visto di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria

*Il Dirigente del Servizio Amm.vo/Fin.rio*

*Ing. Donato Larocca*

Allegato A – Piano de fabbisogni del personale 2022-2024



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

*Allegato A) al Decreto dell'Amministratore Unico n. 6 del 31.05.2022*

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2022-2024**

Indice:

- Premessa
- L'organizzazione dell'ente
- I servizi gestiti
- Le scelte organizzative
- Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- Quantificazione risorse decentrate
- I costi del fabbisogno di personale
- La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

### **a) Premessa**

L'art. 6 del "Decreto Reclutamento" (Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), entro il 31 gennaio di ogni anno, a partire dal 2022, le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti dovranno adottare il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO).

L'EGRIB rientra tra gli enti con meno di cinquanta dipendenti e pertanto non è tenuto alla predisposizione del PIAO.

Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, all'art.6, nel testo novellato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate l'8 maggio 2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018.

La disciplina dei piani triennali dei fabbisogni di personale prevede che tali strumenti siano destinati a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno implica quindi un'analisi di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, oltre che di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Secondo le predette linee di indirizzo dell'8 maggio 2018, il piano triennale:

- non deve più basarsi su logiche che fanno riferimento alle dotazioni organiche storicizzate *"discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate"*;
- pur avendo un arco temporale triennale *"deve essere adottato annualmente"* può di anno in anno può essere modificato, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale;
- è uno strumento strategico per *"individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*;
- è un documento programmatico *"modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione"*.

## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

### **b) L'organizzazione dell'ente**

L' E.G.R.I.B. "Ente di Governo per i Rifiuti e le risorse Idriche della Basilicata" è stato istituito con la Legge Regione Basilicata n. 1 dell'8 gennaio 2016, al fine di procedere al riordino ed efficientamento delle funzioni di programmazione, pianificazione e controllo dell'uso delle risorse idriche e della gestione del Servizio Idrico Integrato nonché della Gestione Integrata dei Rifiuti.

L'Ente è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile ed allo stesso si applicano le norme di cui al D. Lgs 23 giugno 2011, n. 118 e ss.mm.ii.

Ai sensi dell'art. 13 della legge istitutiva, il personale di ruolo in servizio presso la Conferenza Interistituzionale Idrica e la Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, cessate a seguito dell'istituzione dell'E.G.R.I.B., è inserito nel ruolo organico di quest'ultimo e inquadrato nella qualifica funzionale del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-autonomie locali corrispondente a quella già occupata.

Il restante personale viene, invece, inserito nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B., previa selezione per titoli ed esami, riservata esclusivamente al personale in possesso dei requisiti di cui al comma 6 dell'art. 4 del D. L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, nella legge n. 125/2013.

Era inoltre previsto che tutti i contratti in essere sono comunque prorogati sino alla data di immissione nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B., salva la verifica dei titoli previsti per legge per il ruolo ricoperto.

Ai sensi dell'art. 12 comma 1bis, della citata L.R. n. 1/2016, in quanto ente di nuova istituzione, è consentita capacità assunzionale necessaria a sostenere l'adeguata operatività nei limiti delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Pertanto, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

All'adunanza del 29 novembre 2017, l'Assemblea dei Sindaci, approvava la Deliberazione n. 16 contenente la proposta di dotazione organica come da prospetto di seguito.

<b>Categorie</b>	<b>Previsti</b>
Dirigenti	3
D	9
C	19
B	3
<b>TOTALI</b>	<b>34</b>



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

### **c) I servizi gestiti**

L'E.G.R.I.B., così come stabilito dalla legge Legge Regionale 8 gennaio 2016, n. 1 - istitutiva dell'ente-, è responsabile dei seguenti servizi:

- a) governo della risorsa acqua e svolgimento delle funzioni di coordinamento, alta vigilanza ed indirizzo rispetto alle politiche di competenza regionale in materia di acqua, anche con riferimento agli Accordi interregionali di Settore, nonché funzioni di indirizzo, coordinamento e alta vigilanza sugli operatori pubblici e privati coinvolti nel Sistema Idrico Regionale;
- b) governo del Servizio Idrico Integrato della Basilicata, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale Idrica, già Autorità d'Ambito del Servizio Idrico Integrato, di cui alla legge regionale 23 dicembre 1996, n. 63 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l'ente di governo dell'ambito dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii.;
- c) governo della Gestione Integrata dei Rifiuti, subentrando e svolgendo le funzioni già svolte dalla Conferenza Interistituzionale di Gestione dei Rifiuti, già Autorità d'Ambito Rifiuti, di cui alla legge regionale 2 febbraio 2001, n. 6 e ss.mm.ii. nonché quelle previste per l'autorità dell'ambito dal D. Lgs 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii..

### **d) Le scelte organizzative**

L'EGRIB, oltre competenze relative al Servizio Idrico Integrato della Basilicata e alla Gestione Integrata dei Rifiuti di cui alle disciolte Autorità d'Ambito per la gestione delle risorse idriche e Autorità d'Ambito per la gestione integrata dei rifiuti urbani, è assegnatario delle competenze attinenti alla risorsa acqua e alle funzioni di coordinamento, alta vigilanza e indirizzo rispetto alle politiche di competenza regionale in materia di acqua, ma anche con riferimento agli accordi interregionali di settore, oltre che alle funzioni di indirizzo, coordinamento e alta vigilanza sugli operatori pubblici e privati coinvolti nel Sistema Idrico Regionale.

Dalla sua istituzione ad oggi, l'ente ha visto aumentare le proprie competenze istituzionali, ed è diventato un punto di raccordo fondamentale tra il contesto regionale e gli organi di governo nazionale.

Nel settore dei rifiuti, che negli ultimi anni è stato oggetto di innovazioni significative, l'EGRIB gioca un ruolo di primo piano (si pensi ad esempio all'implementazione della raccolta differenziata nei comuni, all'individuazione dell'EGRIB come Ente Territorialmente Competente di cui alla della delibera ARERA 443/2019, ecc..).

Alla luce dell'implementazione delle attribuzioni dell'ente, anche la sua organizzazione deve essere ridisegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance", l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate alle crescenti esigenze dell'Ente.

Ad oggi, infatti, l'operatività all'ente è stata attuata con l'utilizzo del personale in forza al 08.01.2016 in osservanza della Legge Regionale istitutiva dell'Ente che prevedeva che "il personale di ruolo in servizio presso le cessate Conferenze è inserito nel ruolo organico dell'E.G.R.I.B. e inquadrato nella qualifica

## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

*funzionale del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-autonomie locali corrispondente a quella già occupata”.*

*E’ stato, altresì osservato il comma 3 dell’art. 13 della, secondo cui “Tutti i contratti in essere sono comunque prorogati sino alla data di immissione nel ruolo organico dell’E.G.R.I.B., salva la verifica dei titoli previsti per legge per il ruolo ricoperto.”*

Ad oggi quindi, a fronte della dotazione organica di n. 34 persone, sono presenti nell’ente n. 18 unità lavorative, di cui una a tempo determinato.

	<b>DOTAZIONE</b>	<b>T.I.</b>	<b>T.D.</b>	<b>VACANTI</b>	<b>COMANDO OUT</b>	<b>ASPETTATIVA</b>
<b>DIRIGENTE</b>	3	0	1	2		
<b>D</b>	9	2		7	1	1
<b>C</b>	19	14		5		
<b>B</b>	3	1		2		
<b>totale</b>	34	17	1	16	1	1

Considerata la complessità dei processi gestionali/amministrativi da svolgere e gli adempimenti normativi da assolvere, si ritiene necessario in primis procedere alla stabilizzazione delle figure professionali già inserite a tempo determinato nell’organico, le cui conoscenze specialistiche maturate collaborando con l’ente possono garantire continuità ai servizi resi dall’ente ed al contempo consentono a quest’ultimo di rispettare quanto disciplinato dal su richiamato art. 13 della Legge Regionale 8 gennaio 2016, n. 1.

L’analisi del fabbisogno del personale 2022-2024 evidenzia, pertanto, l’esigenza di colmare (nei limiti consentiti dai vincoli di legge) le carenze di personale registrate rispetto alla dotazione organica di cui alla Deliberazione dell’Assemblea dei Sindaci n. 16 del 29 novembre 2017.

Si evidenzia che l’Ente ha altresì ottemperato agli obblighi di cui alla legge n. 68/1999.

### **e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

È prevista l’assunzione a tempo indeterminato di 10 unità sul presupposto che è necessario coprire le posizioni risultate vacanti e le competenze professionali di seguito rappresentate:

- N. 2 posizione Dirigenziale
- N. 7 posizioni funzionari tecnici e amministrativi categoria D1 per nuove assunzioni con contratto a tempo determinato parziale al 50%;
- N. 1 posizione di istruttore tecnico / amministrativo Area Amministrativa categoria C1 L. 68/1999.



## *Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

### **f) I costi del fabbisogno di personale**

Il costo del personale è stato determinato facendo riferimento al C.C.N.L. Enti Locali precisando che la maggior parte dei costi preventivati per le stabilizzazioni e l'assunzione dei dirigenti è stato sostenuto comunque dall'Ente fino alla data odierna.

Le procedure di stabilizzazione sono state disposte anche dalla legge istitutrice dell'EGRIB (art. 13 L.R. 1/2016).

### **g) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

La dotazione organica, nella nuova accezione, discende dal documento di programmazione dei fabbisogni, come *“valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”*, imposta come vincolo esterno dalla legge, *“fermo restando che per le Regioni e gli enti territoriali”* sottoposti al patto di stabilità interno *“l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

L'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma, ovvero la media della spesa del triennio 2011 – 2013.

Considerato che l'EGRIB è stato costituito nel 2016 (quindi dopo il triennio preso in considerazione dal comma 557 – quater della succitata Legge) si è proceduto ad effettuare il calcolo delle capacità assunzionali dell'ente in ossequio a quanto esplicitato all'Art. 12 comma 1bis della Legge Regionale 8 gennaio 2016, n. 1 (Istitutiva EGRIB): *all'E.G.R.I.B., in quanto ente di nuova istituzione, è consentita capacità assunzionale necessaria a sostenere l'adeguata operatività nei limiti delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*

La norma in questione disciplina che per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, **possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.** A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante, ai sensi della normativa vigente.

Nella Legge di Bilancio Regionale sono assegnate all'EGRIB risorse annuali nella misura di € 1.000.000,00 e della Convenzione di Gestione con Acquedotto Lucano, in virtù della quale all'ente spettano trasferimenti annuali nella misura di € 700.000,00 quali costi per il funzionamento dell'Ente d'Ambito, l'Egrib può basarsi su entrate correnti certe e continuative per complessivi € 1.700.000,00 annui.

*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

Nella tabella seguente si riepilogano le entrate previste per il triennio aventi carattere certo e continuativo.

<b>ENTRATE CORRENTI</b>				
<b>Entrate considerate per trasferimenti certi</b>		<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
TITOLO 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	0,00	0,00	0,00
TITOLO 2	Trasferimenti correnti	1.700.000,00	1.700.000,00	1.700.000,00
TITOLO 3	Entrate extratributarie			
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>		<b>1.700.000,00</b>	<b>1.700.000,00</b>	<b>1.700.000,00</b>

*Calcolo capacita' assunzionale ex art. 9, comma 36 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>VALORI</b>
ENTRATE CORRENTI ORDINARIE AVENTI CARATTERE CERTO E CONTINUATIVO	1.700.000,00
LIMITE PERCENTUALE	50%
<b>BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2022</b>	850.000,00
DOTAZIONE ORGANICA ENTE	34
LIMITE PERCENTUALE	60%
ASSUNZIONI ANNO 2022	20

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

*Allegato B)*

Cat.	Importo complessivo di oneri tributari ed IRAP	Dotazione organica	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti attualmente coperti a T.I.	Costo complessivo dei posti da coprire			Costo complessivo personale a T.I.
			Tempo Indeterm.	Tempo Determin.	Nuove ass. (50%)	Nuove assunz. a tempo pieno		Legge n. 68/1999 Tempo Pieno	Nuove Assunzioni Tempo Parziale (50%)	Nuove Assunzioni Tempo Pieno	
Dir	€ 121.975,44	3	0	1		2				€ 243.950,88	€ 243.950,88
D1	€ 33.281,07	9	2		7		€ 71.943,18		€ 116.483,75		€ 188.426,93
C1	€ 30.556,83	19	14			1	€ 334.568,81	€ 30.556,83			€ 365.125,64
B1	€ 27.066,27	3	1				€ 29.311,00				€ 29.311,00
A	€ 25.528,07	0	0								€ --
<b>TOTALI</b>		<b>34</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>€ 435.822,99</b>	<b>€ 30.556,83</b>	<b>€ 116.483,75</b>	<b>€ 243.950,88</b>	<b>€ 826.814,45</b>
					<b>6,5</b>						

Da quanto enunciato fino ad ora si riepiloga quanto segue:

- Ente di nuova costituzione → nel rispetto della L. 78/2010 possono essere effettuate assunzioni nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo determinate in € 850.000,00 e non oltre il 60% della dotazione organica (20 unità lavorative). Considerato che per i 17 dipendenti attualmente assunti a tempo indeterminato l'Ente sostiene una spesa di € 435.822,99, ne consegue che la residua capacità assunzionale è pari a € 414.177,01 per n. 6,5 unità lavorative a tempo pieno;
- Per l'assunzione di n. 2 dirigenti le risorse finanziarie necessarie risultano pari ad € 243.950,88.
- Così come previsto nell'ambito del piano dei fabbisogni precedente, l'ente ha proceduto alla stabilizzazione n. 7 dipendenti. Allo stato attuale è in fase di predisposizione la procedura di concorso finalizzata a dotare l'Ente di adeguate professionalità al momento mancanti, attraverso la quale si intende assumere tramite concorso pubblico aperto all'esterno con contratto a tempo indeterminato e parziale al 50% n. 7 nuovi funzionari cat.D1 per un impegno finanziario di € 116.483,75;
- In merito all'assunzione del personale di cui alla L. 68/1999 le risorse necessarie risultano pari a € 30.556,83 e non incidono sulla capacità assunzionale in quanto a copertura di posti nella quota d'obbligo prevista dalla legge.
- Le nuove assunzioni di funzionari sono a tempo parziale e che l'incidenza degli stessi sulla dotazione organica è pari al 20% dei posti assunti, rispettando il primo requisito di cui al D.Lgs 78/2010 sopra enunciato mentre il costo complessivo del piano delle assunzioni descritto è ampiamente al di sotto della capacità assunzionale pari a € 850.000,00.

Le risorse finanziarie e il numero di posti da coprire rientrano nei limiti imposti dal comma 2 dell'art. 20 D.,Lgs n. 75/2017 che prevede "Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possiede tutti i seguenti requisiti .... Omissis..."



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

*Allegato C)*

**PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024**

**ANNO 2022**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
C1	Copertura di posti nella quota d'obbligo (Legge n. 68/1999)	Amministrativo				1				
Dir.	Dirigente	Amministrativo/ Tecnico	FT	2						90 gg
D1	Funzionario Tecnici	Tecnico	PT (50%)	5						90 gg
D1	Funzionario Amministrativo	Amministrativo	PT (50%)	2						90 gg



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

**ANNO 2023**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	

**ANNO 2024**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	

<sup>1</sup> Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2000

Allegato B - Parere del Revisore Unico dei Conti



*Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata*

**VERBALE N° 42 del 15 giugno 2022**

*Parere dell'Organo di revisione al piano del fabbisogno triennale del personale per il triennio 2022-2024.*

**L'organo di revisione**

Dott. Vincenzo Teora

Ente di Governo per i Rifiuti e le Risorse Idriche di Basilicata
<b>04 LUG. 2022</b>
Prot N _____ Uff _____

Verbale n. 42 del 15/06/2022

L'anno 2022 il giorno 15 giugno 2022, si è riunito in Potenza, alle ore 9,00 il revisore dei conti, estratto a sorteggio in data 14/11/2019, ai sensi dell'art. 28, comma 2 della L.R. n. 7/2013, così come da comunicazione del Consiglio Regionale della Basilicata del 27/11/2019, protocollo 8809/C e Decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 28 del 25/11/2019, nella persona del :

Dott. Vincenzo TEORA  
Revisione Unico

Il Revisore, ricevuta la richiesta del Parere in epigrafe, in data 10 giugno 2022, ha esaminato la proposta dell'Amministratore Unico relativo all'adozione del piano del fabbisogno del personale 2022-2024

Assiste il revisore l'Ing. Donato Larocca Dirigente responsabile ufficio finanziario;

Il Revisore Unico,

Premesso che

- l'art. 1 comma 557 quater della Legge 27.12.2006 n. 296, dispone che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale di fabbisogni del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma, ovvero, la media della spesa nel triennio 2011 – 2013;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 19 comma 8 della L. n. 448 del 28.12.2001 prevede che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione di fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa, di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997;
- l'art. 239 comma 1 lett. b 1 del D.lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3 del D.L. 10.10.2012 n. 174, prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico – finanziaria;
- dalla bozza del Decreto dell'Amministratore Unico si prevedono nuove assunzioni di personale nel triennio considerato, così come delineati nell'allegato **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024** con annesso Piano assunzionale, in allegato sotto la lettera A);

Considerato che

l'EGRIB è stato costituito nel 2016 (quindi dopo il triennio preso in considerazione dal comma 557 - quater della succitata legge) si è proceduto ad effettuare il calcolo delle capacità assunzionale dell'Ente in ossequio a quanto esplicito all'art. 12 comma 1 bis della L. R. 08.01.2016 n.1 (istitutiva EGRIB): *"All'EGRIB, in quanto Ente di nuova istituzione è consentita capacità assunzionale necessaria a sostenere l'adeguata operatività nei limi delle disposizioni di cui all'art. 9 comma 36 del D. L. 31.05.2010 n. 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30.07.2010 n. 122."* La norma in questione disciplina che per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

Visto il parere di regolarità contabile e attestazione di copertura finanziaria rilasciata dal Dirigente dell'Area Amministrativa finanziaria.

Esaminata la documentazione ricevuta, in particolare:

- il piano del fabbisogno del personale a tempo indeterminato ed il fabbisogno a tempo determinato con indicazione del fabbisogno del personale a tempo determinato;
- la quantificazione delle risorse decentrate;
- i costi del fabbisogno di personale;
- la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.

Tutto ciò premesso e considerato

**ACCERTATO**

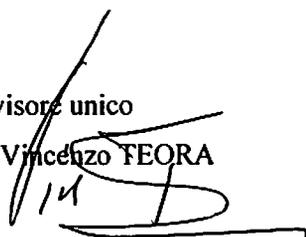
Il rispetto dei vincoli di spesa di personale e delle norme che regolano la capacità assunzionale degli Enti;

**ESPRIME**

Parere favorevole alla proposta di Decreto dell'Amministratore Unico relativo al fabbisogno del personale 2022-2024.

Il Revisore unico

Dott. Vincenzo TEORA



il Dirigente Amm/finanz.