



*Alc. J. M.*

**RELAZIONE**  
**Piano Triennale del fabbisogno di**  
**personale 2022-2024**  
**e Piano Annuale 2022**

---

FUNZIONI SVOLTE INDISTINTAMENTE DA TUTTI I SERVIZI.....	3
STAFF PRESIDENTE.....	3
UNITA' SUPPORTO LEGALE.....	4
SEGRETERIA GENERALE.....	5
SEGRETERIA ORGANI.....	5
UNITA' PROTOCOLLO E CONSERVAZIONE.....	5
SUPPORTO AL RPCT.....	5
SERVIZIO PIANIFICAZIONE E REGOLAZIONE.....	8
DIRETTORE DEL SERVIZIO.....	8
UFFICIO SIT E INFRASTRUTTURE IDRICHE.....	8
UFFICIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA.....	9
UFFICIO TARIFFE E RAPPORTI CON ARERA.....	10
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE E RISORSE UMANE.....	13
DIRETTORE DI SERVIZIO.....	13
UFFICIO CONTABILITA', BILANCIO E PATRIMONIO.....	13
UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE.....	14
SERVIZIO CONTROLLO ANALOGO.....	16
DIRETTORE DEL SERVIZIO.....	16
UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE.....	17
UFFICIO CONTROLLO ANALOGO.....	167
UFFICIO CONVENZIONI DI GESTIONE E SALVAGUARDIA.....	18



## Premessa

La presente relazione intende fornire una breve e sintetica descrizione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno del personale e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, ripartendo proprio da quanto già definito nel corso del 2021 mediante l'approvazione del Fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, disposto con Decreto del Presidente n 7/2021 e successiva modifica intervenuta con Decreto 21/2021.

L'articolo 16 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" al comma 1 lettera a-bis) prevede che: i dirigenti "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4".

Con la legge regionale 12 aprile 2011, n. 9 è stato istituito l'ERSI che è succeduto in tutte le posizioni giuridiche ed economiche attribuite alle Gestioni Commissariali dei soppressi Enti d'Ambito Territoriali Ottimali dell'Abruzzo.

Nel corso dell'anno 2016 è stato attivato il procedimento di costituzione dell'Ente con la nomina del Consiglio Direttivo, del Presidente e del Direttore Generale, quest'ultimo assunto in data 16 dicembre 2016.

Soltanto successivamente, nel corso del 2019, il personale proveniente dagli Enti d'Ambito è stato regolarmente assunto da Ersi e pertanto l'ente ha potuto avviare la sua attività. Il personale effettivamente in servizio è sempre stato numericamente inferiore al fabbisogno. In quel periodo l'organico effettivo era costituito da n. 10 dipendenti a tempo indeterminato e n. 2 dirigenti a tempo determinato.

In materia di personale è necessario evidenziare che la legge istitutiva dell'ERSI e le successive modifiche non hanno provveduto a disciplinare la dotazione organica limitandosi ad individuare gli organi dell'Ente e la figura del Direttore Generale, successivamente soppressa con L.R. 10/2021.

E' opportuno evidenziare che la Legge Regionale n 10/2021 ha abolito il ruolo del Direttore Generale dell'Ersi sulla base di una serie di argomentazioni alla luce delle quali è stata dimostrata l'opportunità di ricondurre la struttura dell'Ersi alle figure dei Direttori dei Servizi, ciascuno operante nel proprio ambito di competenza.

In esecuzione della citata programmazione sono state espletate negli ultimi 3 anni procedure assunzionali che hanno portato all'assunzione a tempo determinato di:

- n. 4 dirigenti, di cui n. 2 a tempo determinato;
- n. 1 "Istruttore direttivo" - categoria D1 - amministrativo;
- n. 2 "Operatori" - categoria B1 - uno amministrativo e uno tecnico.

Inoltre n. 2 Istruttori direttivi Tecnici - categoria D, dipendenti di comuni sono utilizzati a scavalco, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004.

Il personale in servizio alla data odierna è pari a n. 17 dipendenti, compreso il Segretario Generale.

Per saturare le ulteriori posizioni effettivamente disponibili ancora da coprire, fino alla concorrenza di 31 unità, si rende necessario provvedere all'assunzione di n. 14 posizioni economiche a tempo indeterminato, come desunte dal Piano 2022/2024.

In ordine alle problematiche in merito al regime assunzionale l'ERSI può essere considerato:

- un ente di nuova istituzione per il quale l'ambito di applicazione è quello dell'art. 9, comma 36, del decreto-legge n. 78 del 2010;
- l'anno di riferimento per l'applicabilità dell'art. 9, comma 36, del decreto-legge n. 78 del 2010, può essere considerato il 2019, anno di effettivo inquadramento del personale all'interno dell'Ente e di effettivo avvio delle attività.

Appare opportuno esaminare in dettaglio quali siano le figure professionali necessarie per far fronte agli adempimenti sempre più stringenti.

Nello specifico, il Servizio Amministrazione e Risorse comporta la necessità di un suo potenziamento soprattutto in vista dell'opportunità di internalizzare attività finora affidate all'esterno e tenendo conto dei prossimi pensionamenti.

Analogamente, il monitoraggio degli standard di qualità tecnica e qualità contrattuale, la tutela del consumatore, comportano la necessità di potenziare il servizio di Controllo del Gestore.

Ugualmente, la pianificazione strategica e il sistema informativo territoriale da un lato e la pianificazione tariffaria dall'altro comportano la necessità di potenziare il Servizio Pianificazione e Regolazione.

#### La verifica delle capacità assunzionali anno 2022

Sulla base delle previsioni del presente PTFP 2022-2024, il personale è costituito da un totale di 31 posti (compreso il Segretario Generale). Allo stato il personale in servizio è pari a n. 17 dipendenti, compreso il Segretario, oltre n. 2 unità di personale a scavalco.

Dei 14 posti vacanti, nel corso del 2022 si prevede di coprirne la totalità attraverso procedure di mobilità/comando, scorrimento di graduatorie e/o concorso pubblico.

#### Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e annuale 2022

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per l'aggiornamento del programma, nella parte che segue viene presentato il piano delle assunzioni 2022/2024 e annuale 2022.

Si allega alla presente, il prospetto della dotazione organica al 1 aprile 2022.

Categoria	Posti coperti		Posti complessivamente previsti		Costo teorico derivante dalla integrale copertura dei posti
	Part time	Full time	Part time	Full time	
DIR	0	2	0	3	€ 178.939,65
Alta professionalità	0	1	0	1	€ 59.646,55
D3 In esaurimento	0	2	0	2	€ 77.567,52
D	0	3	0	9	€ 306.187,38
C	0	3	0	10	313.277,90
B3	0	2	0	2	€ 58.677,06
B	0	3	0	3	€ 83.574,03
Segretario Generale		1		1	€ 59.646,55
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>€ 1.137.516,64</b>

Il costo teorico massimo della dotazione organica è stato calcolato sulla base del trattamento economico fondamentale previsto per ogni categoria e per profilo professionale iniziale ed è comprensivo degli oneri a carico dell'ente (contributi e IRAP).

## Il Piano Annuale delle assunzioni 2022

### Assunzioni personale anno 2022

Per l'anno 2022 l'Ente prevede di attivare procedure di reclutamento quali mobilità/comando, scorrimento di graduatorie e/o concorso pubblico.

La tabella seguente sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

### Anno 2022

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Data presunta assunzione	Costo teorico €	Modalità di assunzione
Dirigente	Dirigente	1	01.07.2022	59.646,55	Selezione pubblica, art. 110 TUEL
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile	3	01.07.2022	102.062,46	Mobilità/comando /concorso/scorrimento graduatorie
C1	Istruttore Amministrativo/contabile	5	01.07.2022	156.638,95	Mobilità/comando /concorso/scorrimento graduatorie
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	3	01.07.2022	102.062,46	Mobilità/comando /concorso/scorrimento graduatorie
C1	Istruttore Tecnico	1	01.07.2022	31.327,79	Mobilità/comando /concorso/scorrimento graduatorie
C1	Istruttore Tecnico Informatico	1	01.07.2022	31.327,79	Mobilità/comando /concorso/scorrimento graduatorie
Totale				<b>483.066,00</b>	

### **Modalità di assunzione**

La modalità di copertura dei posti è indicata nei paragrafi che precedono. A tal fine si segnala che L'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio delle categorie protette ed in particolare il comma 1, lettera C, dell'art. 3, della L. 12/03/1999, n. 68 che prevede: "I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura: .... c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti".

Una ultima riflessione riguarda le assunzioni flessibili. Allo stato attuale, l'ente non ha in organico dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di somministrazione lavoro.

L'ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni flessibili nel caso in cui si manifestino ulteriori esigenze eccezionali e di durata limitata nel tempo.

Inoltre, in vista delle maggiori entrate previste, si prevede di implementare la dotazione organica con il reclutamento di figure a copertura degli ulteriori posti tracciati nell'allegato 2.

### **Le verifiche finali**

L'ultima parte della presente relazione riguarda la verifica dei limiti previsti dalle varie disposizioni richiamate dalle varie disposizioni di legge

Per gli enti di prima istituzione, nell'impossibilità di applicare le regole sui limiti di spesa per il personale dipendente a partire dal primo anno di vita degli stessi, ha introdotto una traslazione temporale dell'esercizio finanziario da considerare quale base di calcolo per l'applicazione dei suddetti limiti di spesa, facendolo coincidere con il primo anno di vita dell'ente o, in alcuni casi, con l'anno successivo.

Per l'ERSI Abruzzo, si può concludere che i limiti di spesa introdotti dalle disposizioni finanziarie

degli ultimi anni che fanno riferimento ad un "esercizio base", si debbano applicare a decorrere dall'esercizio finanziario 2020 considerando quale base di calcolo le previsioni di spesa del primo esercizio di vita dell'ente e quindi la previsione di spesa prevista per il 2019.

Documenti Allegati alla presente Relazione:

- Costo personale
- Organigramma
- Funzionigramma

L'Aquila 11.5.2022

IL Direttore  
f. to Arch. Silvia Aloisio  
