

**DELIBERAZIONE N. 0009 DEL 4 DICEMBRE 2018**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019÷2021

APPROVAZIONE

L'anno duemiladiciotto, il giorno 4 del mese di dicembre alle ore 10.30 nella sala in via A. de Gasperi, 28, previa formale convocazione intervenuta ai sensi dell'art. 7 del vigente Statuto, si è riunito il comitato esecutivo dell'Ente Idrico Campano.

Il Presidente rileva che la riunione è stata regolarmente convocata e risultano presenti per appello nominale i seguenti componenti:

	Cognome e Nome	PRESENTE	ASSENTE
1	Mascolo Luca	X	
2	Caiazza Raffaele	X	
3	Capone Giuseppe	X	
4	Caruso Rosario	X	
5	Centanni Gelsomino	X	
6	Colucci Giovanni	DECADUTO	
7	De Simone Raffaele		X
8	Esposito Vincenzo	X	
9	Feole Ludovico Tommaso	X	
10	Lombardi Nino	X	
11	Mirra Antonio	X	
12	Panza Floriano	X	
13	Parente Giuseppe	X	
14	Parisi Salvatore	X	
15	Piscopo Carmine	X	
16	Rendina Aristide	X	
17	Romualdo Mario	X	
18	Russo Antonio		X
19	Sarnataro Luigi	X	
20	Scotto Giuseppe	X	

Il Presidente prende atto che sono presenti n. 18 componenti del Comitato Esecutivo su 19 ancora in carica e constatato il rispetto del numero legale dichiara valida la seduta.

Partecipa alla seduta il Direttore Generale dell'Ente Idrico Campano prof. ing. Vincenzo Belgiorno che funge da segretario verbalizzante.

**IL COMITATO ESECUTIVO**

Udita la relazione del Direttore Generale che illustra la proposta di Piano Triennale del fabbisogno del Personale per il periodo 2019÷2021

**Premesso**

- che la legge regionale 02 dicembre 2015, n. 15 denominata "*Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano*", nel definire l'A.T.O. Unico Regionale,

ha istituito l'Ente Idrico Campano quale Ente di Governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale.

- che con decreto 7 settembre 2018, n. 142 il Presidente della Giunta Regionale ha stabilito che dal 1 ottobre 2018 sono costituiti tutti gli organi dell'Ente Idrico Campano, stabilendo la piena operatività dello stesso;
- che l'art. 39, comma 1 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede che *"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 ..."*;
- che l'art. 6, comma 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – prevede che *"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. ..."*;
- che l'art. 6, comma 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo articolo 6 non possono assumere nuovo personale.
- che l'art. 6ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – stabilisce le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- che il Piano Triennale dei fabbisogni del personale è un atto di programmazione che - ai sensi dell'art. 4, comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – deve essere adottato dall'organo di governo che esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;

#### **Considerato che**

- ai sensi della legge regionale n. 15/2015, il Comitato Esecutivo dell'Ente Idrico Campano svolge le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;
- il Direttore Generale dell'Ente ha predisposto il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il periodo 2019÷2021 allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

**Rilevato che** è in corso la fase di avvio dell'Ente Idrico Campano e, pertanto, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il periodo 2019÷2021 è di prima applicazione;

**Ritenuto** di dover procedere all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni del Personale per il periodo 2019÷2021 predisposto dal Direttore Generale, allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

#### **Visti:**

- il Testo Unico Enti Locali n. 267/2000;

- La Legge Regionale n. 15/2015 come modificata dalla Legge Regionale n. 26/2018;
- Il vigente Statuto dell'Ente Idrico Campano;

#### DELIBERA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare la proposta di deliberazione n. 0002 del 28/11/2018 del Direttore Generale di richiesta di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2019÷2021 ed il Piano Annuale delle Assunzioni per l'anno 2019, allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che la spesa del Piano Triennale del fabbisogno del personale trova copertura nel bilancio di previsione per l'anno 2019 e nel bilancio pluriennale 2019÷2021;
4. di trasmettere la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Personale non dirigenziale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
5. di pubblicare la presente deliberazione all'albo pretorio on line dell'Ente Idrico Campano;
6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, approvata con separata votazione.

Il Direttore Generale  
(Prof. ing. Vincenzo Belgiorno)



Il Presidente  
(Prof. Luca Mascolo)





PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AL COMITATO ESECUTIVO

N. 0002 DEL 28 NOVEMBRE 2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL PERIODO 2019÷2021

APPROVAZIONE

IL DIRETTORE GENERALE

**Premesso**

- che la legge regionale 02 dicembre 2015, n. 15 denominata "*Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano*", nel definire l'A.T.O. Unico Regionale, ha istituito l'Ente Idrico Campano quale Ente di Governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale.
- che con decreto 7 settembre 2018, n. 142 il Presidente della Giunta Regionale ha stabilito che dal 1 ottobre 2018 sono costituiti tutti gli organi dell'Ente Idrico Campano, stabilendo la piena operatività dello stesso;
- che l'art. 39, comma 1 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 prevede che "*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 ...*";
- che l'art. 6, comma 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – prevede che "*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. ...*";
- che l'art. 6, comma 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo articolo 6 non possono assumere nuovo personale.
- che l'art. 6ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – stabilisce le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- che il Piano Triennale dei fabbisogni del personale è un atto di programmazione che - ai sensi dell'art. 4, comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ed integrato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – deve essere adottato dall'organo di governo che esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;

**Considerato che**

- ai sensi della legge regionale n. 15/2015, il Comitato Esecutivo dell'Ente Idrico Campano svolge le funzioni di indirizzo politico-amministrativo;
- il Direttore Generale dell'Ente ha predisposto il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il periodo 2019÷2021 allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

**Rilevato** che è in corso la fase di avvio dell'Ente Idrico Campano e, pertanto, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il periodo 2019÷2021 è di prima applicazione;

**Ritenuto** di dover procedere all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni del Personale per il periodo 2019÷2021 predisposto dal Direttore Generale, allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

**Espressi** i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**Visti:**

- il Testo Unico Enti Locali n. 267/2000;
- La Legge Regionale n. 15/2015 come modificata dalla Legge Regionale n. 26/2018
- Il vigente Statuto dell'Ente Idrico Campano

**PROPONE**

1. di adottare ed approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2019÷2021 ed il Piano Annuale delle Assunzioni per l'anno 2019, allegato alla presente proposta per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che la spesa del Piano Triennale del fabbisogno del personale trova copertura nel bilancio di previsione per l'anno 2019 e nel bilancio pluriennale 2019÷2021;
3. di trasmettere la presente proposta al collegio dei revisori per il parere di competenza;

**Il Direttore Generale**

*Prof. Ing. Vincenzo Belgiorno*



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AL COMITATO ESECUTIVO

N. 0002 DEL 28 NOVEMBRE 2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL PERIODO 2019÷2021

APPROVAZIONE

PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

*ai sensi dell'art. 49 del T.U. degli Enti Locali D.lgs. 267/2000 e ss. mm. ed ii.*

Si esprime **PARERE FAVOREVOLE** in merito alla **Regolarità Tecnica** della presente proposta di deliberazione.

Napoli, .....

Direttore Generale  
Prof. ing. Vincenzo Belgiorno

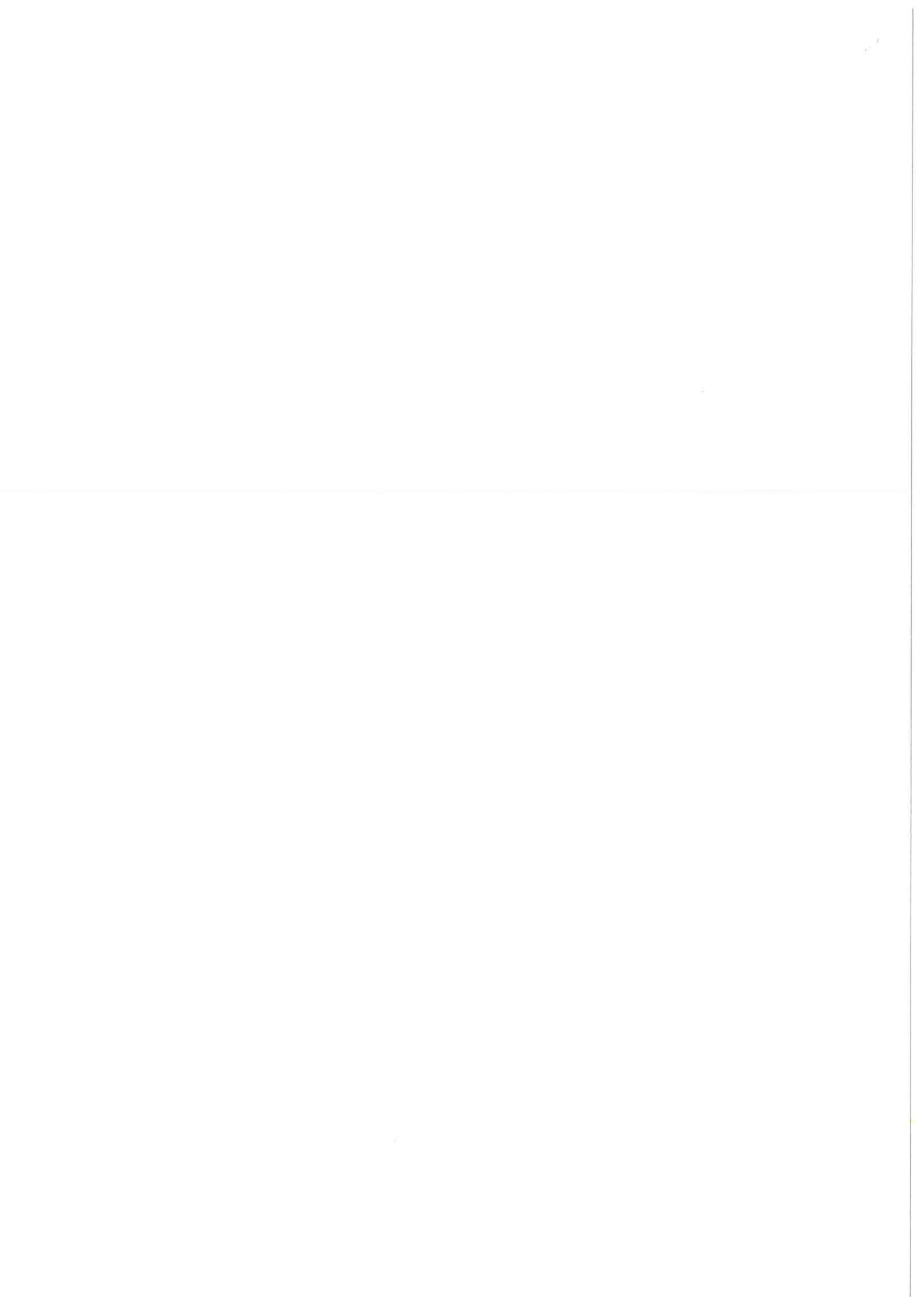


Si esprime **PARERE FAVOREVOLE** in merito alla **Regolarità Contabile** della presente proposta di deliberazione.

Napoli, .....

Direttore Generale  
Prof. ing. Vincenzo Belgiorno





ENTE IDRICO CAMPANO

**Piano Triennale del Fabbisogno del Personale**

**2019-2021**

*Feltri*

## **1. Premessa.**

Il presente documento costituisce il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) dell'Ente Idrico Campano in riscontro alle previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.Lgs. n.75/2017. Come noto il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dall'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. 165/2001. Il PTFP risulta strumento obbligato per poter procedere alla assunzione di nuovo personale nell'annualità successiva, nel rispetto dei vincoli finanziari e ammoderna il concetto, più statico, di dotazione organica definita dal D.Lgs. 165/2001.

Il PTFP dell'Ente Idrico Campano è, pertanto, sviluppato con prospettiva triennale, adottato annualmente dal Comitato Esecutivo dell'Ente, anche a seguito del parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti. Il PTFP deve, infatti, indicare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 le risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e quelle connesse alle facoltà di incremento di personale previsto a legislazione vigente.

Il PTFP è redatto in base alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa ed ha lo scopo di garantire il miglioramento della qualità del servizio idrico integrato in Regione Campania.

La redazione del presente documento è stata sviluppata in riferimento alle linee guida ed ai rapporti che il Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha recentemente sviluppato e che contengono elementi utili alla identificazione del fabbisogno di personale ed alle modalità di rappresentazione delle specifiche competenze.

Il PTFP dell'Ente Idrico Campano è stato sottoposto ad una preventiva informazione sindacale e dopo l'approvazione del Comitato esecutivo diventa oggetto di pubblicazione tramite comunicazione al SICO, sistema informativo dedicato all'acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del D.lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche. La comunicazione al SICO deve obbligatoriamente avvenire entro trenta giorni dalla adozione del PTFP da parte del Comitato esecutivo.

## **2. Aree e funzioni dell'Ente Idrico Campano.**

Il cambiamento del modello di *governance* del Servizio Idrico Integrato in Campania dopo molti anni di vuoto amministrativo ha reso necessario prioritariamente identificare i bisogni qualitativi e quantitativi dell'Ente prevedendone un nuovo schema organizzativo, anche in opportuna considerazione del personale già disponibile in quanto trasferito all'Ente dalle gestioni commissariali dei preesistenti Enti di Ambito. Particolare attenzione nella redazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, pertanto, è stata rivolta agli obiettivi generali ed agli obiettivi specifici relativi alle attività ed ai servizi previsti dalla L.R. 15/2015, istitutrice dell'Ente Idrico Campano.

L'organizzazione dell'Ente include fra gli obiettivi la valorizzazione delle professionalità già presenti nel personale, l'autonomia funzionale dei Consigli di distretto nei limiti previsti dalla L.R. 15/2015 e l'ampliamento sostanziale delle funzioni tecniche disponibili, indispensabile per affrontare le sfide previste.

L'accorpamento delle strutture degli ATO rende opportuno prevedere un'integrazione orizzontale fra le diverse sedi dei distretti, prevedendo la possibilità nelle fasi transitorie di piena operatività dell'Ente di modalità di lavoro da remoto, pur assumendo come indicato dalla Legge e dallo Statuto l'univocità centrale presso la sede di Napoli dei ruoli di rappresentanza legale ed economica.

L'ipotesi di pianta organica a regime prevede il coordinamento del direttore generale in riferimento a due differenti macro-aree (*tecnica e giuridico-amministrativa*) con dirigenti responsabili. Funzioni direttive con ruoli dirigenziali per l'autonomia di piani tecnico-esecutivi di gestione sono, altresì, previsti in riferimento a competenze tecniche connesse al sistema autorizzativo, al sistema dei controlli ed alle problematiche di pianificazione e tariffe.

Di seguito si riporta l'elenco dei settori funzionali delle due aree previste, rappresentato in figura 1.

### **AT. Settori funzionali dell'Area tecnica:**

#### **1. Settore Pianificazione**

*Programma degli interventi, Piano economico finanziario e tariffe\*, Verifica degli investimenti\*, Trasferimento delle opere\**

#### **2. Settore Autorizzazioni**

*AUA, AIA, Autorizzazioni allo scarico, rapporti tecnici con gli enti locali*

### **3. Settore infrastrutture e SIT**

*Approvazione progetti, Funzioni di controllo, SIT*

AGA. Settori funzionali dell'Area giuridico amministrativa:

#### **4. Settore affari generali**

*Protocollo, archivio, conservazione digitale, logistica sedi, albo pretorio on line, sito internet, rapporti con AREGA, privacy, risorse umane*

#### **5. Settore giuridico, amministrativo**

*Contenziosi, contratti, piano economico finanziario e tariffe\*, Verifica degli investimenti\*, Trasferimento delle opere\**

#### **6. Settore contabile**

*Acquisti, contabilità, economato, elaborazione paghe*

#### **7. URP**

*Accesso atti, Rapporti con enti e con la stampa, Tutela consumatori, Carta dei servizi*

Tale organizzazione prevede, oltre alla figura del Direttore generale, la proposizione in pianta di 4 figure dirigenziali a tempo indeterminato, di cui una di area giuridico-amministrativa e tre di area tecnica. Appare evidente che alcune di tali figure dirigenziali potranno essere dislocate strutturalmente presso i distretti ed assorbire anche le funzioni di responsabilità connesse alla gestione operativa degli stessi.

E', altresì, prevista dallo statuto la presenza di personale di staff a tempo determinato a servizio della presidenza.

### **3. Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ente Idrico Campano.**

#### *3.1 Ricognizione del personale trasferito all'EIC dalle gestioni commissariali degli Autorità di Ambito in liquidazione.*

Il personale complessivo, desumibile dalla ricognizione effettuata, di cui è previsto il trasferimento all'Ente dalle gestioni commissariali dei preesistenti Enti di Ambito Napoli Volturno, Sele, Calore Irpino e Sarnese Vesuviano corrisponde a 34 unità con un unico dirigente come riportato in tabella 1, con dipendenti riportati in elenco per livello di inquadramento. I 34 dipendenti trasferiti all'Ente dalle gestioni commissariali degli Enti di ambito, sono costituiti da 13 dipendenti con funzioni tecniche e 21 dipendenti con funzioni più propriamente amministrative. La ricognizione effettuata ha mostrato come nei diversi ambiti funzioni analoghe sono state ricoperte con entità di personale differente, differenti indirizzi di formazione e livelli funzionali.

In tabella 2 si riporta la distribuzione del personale fra le diverse gestioni commissariali delle preesistenti autorità di ambito in liquidazione.

**Tabella 1. Elenco dipendenti di cui è previsto il trasferimento dal 1 gennaio 2019.**

Dipendente	CCNL Regioni Aut. Locali	Qualifica	ATO	Totale
Ing. Petrosino F.	Dirigenza	Dirigente	ATO Sele	
<b>TOT. Dirigenza</b>				<b>1</b>
Balestrieri Paolo	D6	Funzionario direttivo tecnico	ATO Napoli Volturmo	
Ostrifate Cinzia	D6	Funzionario direttivo tecnico	ATO Napoli Volturmo	
<b>TOT. D6</b>				<b>2</b>
Cuomo Rosa	D5	Funzionario direttivo	ATO Sarnese Vesuviano	
Imbimbo Maria Chiara	D5	Funzionario direttivo	ATO Sarnese Vesuviano	
Marcello Giovanni	D5	Funzionario direttivo con incarico a tempo determinato di Dirigente di pianificazione	ATO Sarnese Vesuviano	
Farina Paolo	D5	Funzionario direttivo	ATO Sarnese Vesuviano	
<b>TOT. D5</b>				<b>4</b>
Pallante Elisabetta	D4	Funzionario amministrativo	ATO Calore Irpino	
Giannetti Giuseppe	D4	Specialista in attività contabile	ATO Calore Irpino	
<b>TOT. D4</b>				<b>2</b>
Ricciardi Raffaele	D3	Istruttore amministrativo	ATO Sarnese Vesuviano	
Gatto Francesco	D3	Istruttore direttivo comun.	ATO Sele	
Ventre Giuseppina	D3	Istruttore direttivo tecnico	ATO Sele	
Luipe Francesco Paolo	D3	Istruttore direttivo amm.	ATO Sele	
Romanelli Aniello	D3	Istruttore direttivo amm.	ATO Sele	
<b>TOT. D3</b>				<b>5</b>
Gonnella Assunta	D2	Funzionario tecnico	ATO Calore Irpino	
Picariello Maurizio	D2	Funzionario tecnico	ATO Calore Irpino	
Montano Carmine	D2	Funzionario tecnico	ATO Calore Irpino	
Spiniello Stefano	D2	Funzionario tecnico	ATO Calore Irpino	
Iannaccone Antonio	D2	Funzionario tecnico	ATO Calore Irpino	
<b>TOT. D2</b>				<b>5</b>
Nicolella Giuseppe	C5	Tecnico relazioni pubblico	ATO Calore Irpino	
Schettino Luigi	C5	Istruttore amministrativo	ATO Napoli Volturmo	
Biamonte Gianluca	C5	Istruttore tecnico amm.	ATO2 Napoli Volturmo	
Consola Antonio	C5	Istruttore amministrativo	ATO Sarnese Vesuviano	
<b>TOT. C5</b>				<b>4</b>
Iannaccone Gennaro	C3	Istruttore amministrativo	ATO Sarnese Vesuviano	
Picariello Gianfranco	C3	Istruttore amministrativo	ATO Sarnese Vesuviano	

Mele Giusi Pina Anna	C3	Istruttore amministrativo	ATO Sarnese Vesuviano	
Di Marino Marinella	C3	Istruttore amministrativo	ATO Sarnese Vesuviano	
Coscia Marco	C3	Istruttore amministrativo	ATO Sele	
Letteriello Antonio	C3	Istruttore tecnico geometra	ATO Sele	
Zavaglia Nicodema	C3	Istruttore tecnico geometra	ATO Sele	
De Lisa Gesualdo	C3	Istruttore amministrativo	ATO Sele	
Cardone Maria	C3	Istruttore amministrativo	ATO Sele	
<b>TOT. C3</b>				<b>9</b>
Pellecchia Vincenzo	C2	Funzionario tecnico	ATO Calore Irpino	
<b>TOT. C2</b>				<b>1</b>
Raimondi Antonio	B6	Esecutore polispecialistico	ATO Napoli Volturno	
<b>TOT. B6</b>				<b>1</b>
<b>TOTALE PERSONALE DIPENDENTE</b>				<b>34</b>

**Tabella 2. Distribuzione personale per gestione commissariale.**

<b>ATO in liquidazione</b>	<b>Personale tecnico</b>	<b>Personale amministrativo</b>
Napoli Volturno	2	4
Sarnese Vesuviano	1	8
Sele	4	6
Calore Irpino	6	3
Terra di Lavoro	-	-

### *3.2 Aree e funzioni dell'Ente Idrico Campano*

La determinazione del fabbisogno di personale dell'EIC è stata sviluppata in relazione agli aspetti quantitativi di fabbisogno del personale riferiti alle responsabilità affidate all'Ente dalla Legge Regionale 15/2015 e dell'evoluzione su Piano Nazionale in funzione delle direttive impartite dall'ARERA, che comportano la necessità di un opportuno incremento dei dipendenti rispetto ai quantitativi trasferiti all'Ente dalle gestioni commissariali degli Enti di Ambito in liquidazione. In maniera corrispondente si è tenuto conto delle necessità di crescita professionale delle competenze esistenti e della opportuna implementazione di competenze professionali innovative, particolarmente necessarie per gli obiettivi più strettamente tecnici dell'Ente.

La Legge Regionale 15/2015 con la formazione di un nuovo Ente, con funzioni unitarie precedentemente svolte dalle gestioni commissariali degli ATO, ha di per sé svolto l'attività di concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali. Il riordino delle

competenze riduce le duplicazioni, mantenendo tuttavia come indicato dalla norma le funzioni indipendenti dei distretti.

Il Piano prevede le funzioni di coordinamento tecnico ed amministrativo, gestione del personale e contabilità mentre presso le sedi periferiche a servizio dei distretti è previsto l'indispensabile supporto tecnico al Coordinatore ed al Consiglio di distretto, anche riferito alla redazione dei Piani di distretto, l'implementazione operativa del sistema autorizzativo, l'ufficio di relazioni col pubblico, alcune funzioni di controllo tecnico ed amministrativo e la segreteria.

Il quantitativo complessivo di personale di cui è previsto il trasferimento dalle gestioni commissariali risulta evidentemente insufficiente alle necessità operative previste che possono far ritenere congruo nelle condizioni di regime un numero di dipendenti a tempo indeterminato pari a 50 unità, in coerenza alle competenze necessarie, alla popolazione servita ed agli enti con funzioni analoghe in altre Regioni.

L'analisi dei fabbisogni ha tenuto, infatti, conto dei confronti con Enti analoghi su piano nazionale rapportati su un carico demografico dei 6 milioni di abitanti della Regione Campania, considerando, altresì, l'organizzazione dell'Ente prevista dalla Legge con 6 sedi diverse in riscontro alle necessità della relativa autonomia affidata ai 5 diversi ambiti distrettuali.

I profili professionali previsti hanno considerato le funzioni che hanno necessità di personale in relazione alle ipotesi precedentemente introdotte di organizzazione dell'ente e le professionalità necessarie ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata, come prevista dal SICO.

Tale stime tecnico-qualitative devono essere ovviamente rapportate alle possibilità finanziarie dell'Ente. Il PTFP, infatti, come elemento sostitutivo della dotazione organica identifica la 'dotazione' di spesa potenziale massima dell'Ente Idrico Campano per il personale ed è soggetto al rispetto delle eventuali normative ad essa riferibili. Con la scadenza annuale precedentemente richiamata, il Comitato esecutivo potrà procedere alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza del personale nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n.95 e garantendo la neutralità finanziaria alla rimodulazione. Tale rimodulazione identifica la dotazione di personale che l'Ente ritiene rispondente ai propri fabbisogni e fa da

riferimento all'applicazione delle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Il riordino delle funzioni, come introdotto in conseguenza all'applicazione della Legge Regionale 15/2015, rende agevole l'eliminazione di possibili duplicazioni, mantenendo tuttavia come indicato dalla norma le funzioni indipendenti dei distretti, pur in assenza di una figura giuridica ad essi assegnata dal quadro normativo.

Lo schema seguito con la centralizzazione di alcune funzioni consente, pertanto, di mantenere nel limite previsto del 15 per cento il personale attribuito alle funzioni di supporto (gestione risorse umane, sistemi informativi, servizi manutentivi e elogistici, affari generali, provveditorati e contabilità) come obbligato dall'articolo 1, comma 404, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Oltre allo sviluppo della dotazione relativo al nuovo personale, il presente PTFP indica nello spirito della ottimizzazione delle risorse possibili progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n.75/2017, pur considerando l'opportunità di reingegnerizzazione realizzabile attraverso le nuove tecnologie.

### *3.3 Strutturazione della dotazione organica di personale.*

In riferimento alle attività previste è possibile definire un'assegnazione di funzionari tecnici ed amministrativi ai diversi settori individuati con specifico riscontro alle necessità nei distretti. In particolare in figura 2, si riporta la ripartizione di competenze, prevedendo il potenziamento dell'organico fino al numero complessivo di 50 dipendenti oltre il direttore e il mantenimento delle funzioni dei distretti in riferimento ad destinazioni distrettuali di 5 funzionari, di cui tre di area tecnica, necessari per il supporto locale alla pianificazione, per l'acquisizione di dati utili alla redazione del SIT e per la approvazione dei progetti ed il sistema autorizzativo, e 2 di area giuridico amministrativa, necessari alla gestione degli affari generali ed al supporto locale alle relazioni col pubblico. Tale personale dovrà far fronte pure al supporto logistico e di segreteria indispensabile all'opportuna presenza territoriale demandata al Consiglio ed al Coordinatore di distretto.

Le problematiche più specificatamente normative relative ai contenziosi ed ai supporti giuridici necessari per il trasferimento delle opere e quelle riferite alla contabilità dell'ente sono centralizzate nella sede dell'Ente, così come le funzioni di protocollo unico digitale e di strutturazione tecnica e gestionale del SIT. In ogni distretto è, altresì, previsto la figura di un dirigente o di un funzionario con responsabilità di servizio ed autonomia gestionale.

Tale formulazione comporta la necessità di adeguamento della pianta organica dai 34 dipendenti attualmente in ruolo, ai 50 necessari oltre il direttore generale, previsto con contratto a tempo determinato dalla L.R. 15/2015. In riferimento alle competenze opportune, nella formulazione della pianta organica a regime si sono previste 22 funzionari con profili tecnici (oltre il dirigente di area e due dirigenti con competenze specifiche sulla regolazione delle autorizzazioni di competenza dell'ente e sugli aspetti di pianificazione e sviluppo tariffario) e 25 con profili amministrativi (oltre il dirigente di area) oltre eventuale personale temporaneo di staff a servizio della presidenza.

Di tali 50 unità di personale complessivo, come rappresentato nei grafici, se ne prevede che, fermo rimanendo le specifiche necessità organizzative dell'Ente, circa 25 rimangano a disposizione dei distretti e circa 25 assolvano le funzioni previste nella sede centrale dell'Ente.

Appare evidente che il modello previsto rappresenta una condizione ottimale da configurarsi a regime e che nel transitorio l'Ente potrà assegnare funzioni diverse ai funzionari con maggiori esperienze, assegnare ruoli ed attività anche con lavoro da remoto ed avvalersi di personale a contratto, soprattutto per quanto attiene l'ambito tecnico con particolare riferimento all'avvio delle attività necessarie alla redazione dei piani di ambito.

E' anche opportuno considerare, come previsto nel piano triennale, due step distinti di assorbimento di nuovo personale per consentire una crescita graduale delle competenze e dell'operatività dell'ente. In particolare si ritiene opportuno programmare una prima fase di crescita immediata del personale utile alle funzioni definite e comunque operative, corrispondenti a 8 unità di personale, tra cui due figure dirigenziali - oltre il personale di staff a tempo determinato a servizio della presidenza - e di rimandare ad un successivo momento il completamento dell'organico anche in rispondenza delle risorse economiche disponibili a regime e del progressivo assestamento dell'organizzazione dell'Ente.

### *3.4. Profili professionali necessari.*

Il reclutamento del nuovo personale è previsto esclusivamente con le modalità di cui al D.Lgs. 165/2001, in attuazione del D.Lgs. n. 75/2017 e della direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 emanata dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione concernente le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale.

I profili professionali definiti per il rafforzamento della dotazione di personale dell'Ente Idrico Campano sono stati individuati nel rispetto delle indicazioni del nuovo CCNL della Funzione Pubblica e tenendo conto dell'appropriatezza del profilo in riferimento alle specifiche funzioni ed alla struttura prevista per l'Ente ed alle declaratorie di aree e categorie, considerando i cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie con le conseguenti esigenze di fungibilità e valorizzazione delle competenze professionali. I profili professionali sono stati individuati in coerenza con le funzioni che sono chiamati a svolgere, del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione, delle attività da svolgere e degli strumenti da utilizzare.

L'Ente potrà in sede di approvazione delle procedure concorsuali di accedere alla ipotesi di centralizzazione attraverso lo strumento del concorso unico previsto dall'art. 4 del D.L. n. 101/2013. Le linee guida emanate con la direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 ribadiscono che l'adesione da parte degli Enti locali alle procedure centralizzate è facoltativa.

Prioritarie rispetto alle funzioni dell'Ente ed alle impellenti scadenze organizzative, finanziarie e tecniche del 2019 sono le procedure per l'individuazione delle figure dirigenziali di seconda fascia di area tecnica ed amministrativa. Come imposto dalla normativa la partecipazione al concorso prevede che i candidati non dipendenti pubblici debbano essere muniti, oltre della laurea specialistica o magistrale oppure del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al d.m. n. 509/1999, anche di dottorato di ricerca o di diploma di specializzazione o di master di secondo livello. I dipendenti pubblici, a loro volta, sono ammessi a partecipare al concorso se in possesso di laurea specialistica o magistrale oppure di diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al d.m. n. 509/1999, purché abbiano maturato un'esperienza di lavoro almeno di cinque anni nella pubblica amministrazione in

posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso della laurea. Mentre l'accesso alla qualifica di dirigente per concorso per esami indetto della singole amministrazioni è consentito ai dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno 5 anni di servizio, o 3 anni se in possesso del dottorato di ricerca o diploma di specializzazione, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.

Nella tabella seguente si riporta il quadro complessivo con le specifiche minime di formazione del personale di cui è prevista l'assunzione.

Tra altro sono state previste funzioni di disegnatore CAD, gestore del sistema informativo, project manager, esperto di dati, gestore di rete/progetto complesso, gestore del rischio, contabilità e finanza, specialista di appalti e normativa comunitaria.

Si riportano nelle tabelle che seguono gli elenchi delle figure previste con dettaglio riferito alle minime indicazioni normative.

La scadenza temporale annuale produce la conseguenza che anno per anno il PTFP può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di carattere normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo in caso di situazioni straordinarie non prevedibili e deve essere in ogni caso fortemente motivata.

Tabella 3. Elenco personale di cui è previsto l'incremento nel 2019.

<b>Figure</b>	<b>Ipotesi di inquadramento</b>	<b>Livello formativo minimo</b>
Dirigente tecnico	II <sup>a</sup> fascia	Requisiti come da direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 Funzione Pubblica
Dirigente giuridico amministrativo	II <sup>a</sup> fascia	Requisiti come da direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 Funzione Pubblica
Funzionario tecnico	D	Laurea magistrale in ingegneria ambientale o civile o equivalenti
Funzionario tecnico	D	Laurea magistrale in ingegneria ambientale o civile o equivalenti
Funzionario tecnico	D	Laurea magistrale in ingegneria informatica o equivalenti
Funzionario amministrativo	D	Laurea magistrale in materie economico giuridiche
Funzionario tecnico	C	Laurea triennale in ingegneria ambientale o civile o equivalenti
Funzionario tecnico	C	Laurea triennale in ingegneria ambientale o civile o equivalenti
Personale di staff presidenza <i>a tempo determinato</i>	non applicabile	Diploma di maturità

Personale di staff presidenza <i>a tempo determinato</i>	non applicabile	Diploma di maturità
--	-----------------	---------------------

Tabella 4. Elenco personale di cui è previsto l'incremento nel 2020.

<b>Figure</b>	<b>Ipotesi di inquadramento</b>	<b>Livello formativo minimo</b>
Dirigente tecnico	II <sup>a</sup> fascia	Requisiti come da direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 Funzione Pubblica
Funzionario tecnico	D	Laurea magistrale in ingegneria ambientale o civile o equivalenti
Funzionario tecnico	D	Laurea magistrale in ingegneria ambientale o civile o equivalenti
Funzionario tecnico	D	Laurea magistrale in ingegneria informatica o equivalenti
Funzionario amministrativo	D	Laurea magistrale in materie economico giuridiche
Funzionario amministrativo	D	Laurea magistrale in materie economico giuridiche
Funzionario amministrativo	C	Laurea in materie economico giuridiche
Funzionario tecnico	C	Laurea in ingegneria ambientale o civile o equivalenti

**Figura 1. Distribuzione delle funzioni.**

