



Allegato A

alla proposta di deliberazione avente ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione EIC 2023-2025 - ai sensi dell’art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021. Integrazione e modifica della deliberazione CE 3 luglio 2023, n. 30”.

b. Sottosezione di programmazione “Organizzazione del lavoro agile”

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del “Piano organizzativo del lavoro agile” (POLA).

Attualmente, infatti, il comma 1 dell’art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall’art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall’art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall’art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile e le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Le attuali condizioni di sottodimensionamento della dotazione organica dell’Ente non hanno consentito di sviluppare il lavoro agile nell’anno 2023, successivamente alla sua utilizzazione come strumento di riduzione dei rischi connessi alla pandemia da Covid-19, con la sola eccezione di una condizione di forte disabilità presente nel personale dell’Ente. Tuttavia, la distribuzione del personale nelle nove sedi attualmente previste riduce la possibilità di un uso spinto dello smart working.

A tale proposito lo smart working può essere attribuito, per l’anno 2023, comunque nei limiti riferiti alle attività svolte dal singolo dipendente, di norma, fino ad un massimo di 2 giorni settimanali per dipendente e comunque non oltre 8 giorni mensili complessivi.

Ogni Responsabile di sede distrettuale potrà, nella misura massima del 25% del personale in servizio presso quella sede, esprimere, ricorrendone i presupposti, in riferimento all’istanza del dipendente, il proprio parere favorevole da riportare nel provvedimento autorizzativo della Direzione Generale.

È data facoltà alla Direzione Generale di valutare ed autorizzare casi, straordinari ed eccezionali, che eccedano la quota del 25%.

Tra i richiedenti viene data priorità ai dipendenti che siano disponibili alla mobilità fra le diverse sedi quando il servizio è prestato in presenza.

Inoltre, il provvedimento della Direzione Generale che riconosce al lavoratore la possibilità di accedere alla prestazione lavorativa in smart working - in quantità superiore ai giorni di norma possibili - deve essere fondato su motivate e testimoniabili condizioni di straordinaria emergenza; il provvedimento non è prorogabile oltre i 4 mesi ed è comunque revocabile in presenza di accertate esigenze di servizio.

Ulteriori presupposti da favorire per l'accesso alla specifica modalità di prestazione sono i seguenti:

- essere un lavoratore o una lavoratrice in accertate e certificate condizioni di fragilità;
- avere figli di età inferiore ai 14 anni;
- essere residente in luogo distante oltre 50 km dalla sede dell'ufficio;
- comprovate motivazioni familiari;
- i maggiori risultati ottenuti nelle valutazioni della "Performance" nell'ultimo triennio.

La definizione di questo piano va considerata transitoria nelle more del previsto confronto con la RSU e le OO.SS. territoriali nell'ambito della definizione del nuovo CCDI.

c. Sottosezione di programmazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025"

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP).

Il PTFP costituisce lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di Performance organizzativa che si intendono perseguire secondo principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il piano costituisce lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, funzionale alle esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane che risultano necessarie per il funzionamento ottimale dell'amministrazione di riferimento.

Il D. Lgs. n. 75/2017 ha, inoltre, introdotto una visione completamente innovativa del concetto di dotazione organica determinando il superamento dell'impostazione precedente che costringeva questo strumento in una dimensione rigida e cristallizzata (*accompagnata, peraltro, da una notevole complessità dell'iter di approvazione*); l'innovazione normativa assegna, invece, alla dotazione organica le caratteristiche di uno strumento connotato da paradigmi flessibili, caratterizzati da modularità e finalizzati a rilevare le effettive esigenze della singola amministrazione, sulla base di parametri omogenei.

La dotazione organica, pertanto, è costituita da un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP; essa individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono procedere alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria delle modifiche che vengono introdotte (*neutralità finanziaria della rimodulazione*).

Tale rimodulazione individuerà, di volta in volta, la quantificazione di personale che l'Ente ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Resta fermo che la rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico deve collocarsi nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima.

Nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, va indicato l'indicatore di cui al punto precedente ovvero la quantità complessiva di risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano: l'indicatore è calcolato sulla base della spesa per il personale in servizio e della spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

La declinazione delle Aree (ex qualifiche) si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno con un orizzonte prospettico triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

Sia la programmazione delle assunzioni, sia la rimodulazione di esse viene operata sulla base del tetto di spesa vigente: nel PTFP, pertanto, vanno indicate - in costanza e nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale - le scelte assunzionali da realizzare.

Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari

Il PTFP, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, si struttura come un atto coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale,

Ciò premesso, dal punto di vista finanziario/contabile, va precisato che la principale fonte normativa di riferimento è costituita dall'art. 154 del D. Lgs. n. 152/2006, secondo cui *"1. La tariffa costituisce il corrispettivo del servizio idrico integrato ed è determinata tenendo conto ...omissis... nonché di una quota parte dei costi di funzionamento dell'ente di governo dell'ambito, in modo che sia assicurata la copertura integrale dei costi di investimento e di esercizio secondo il principio del recupero dei costi e secondo il principio "chi inquina paga".*

Ciò implica che le componenti di costo di funzionamento e la forchetta di oscillazione delle stesse, sono sottratte *ex lege* alla funzione dei singoli enti e riservate, in modo esclusivo, alla competenza regolatoria di ARERA ed alle determinazioni delle Egato.

Del resto, la Corte Costituzionale ha riconosciuto che le funzioni regolatorie attribuite all'ARERA, rientrano nell'ambito delle c.d. *"riforme fondamentali economico-sociali"* del Paese, la cui finalità *(per quanto attiene alla determinazione dello schema di convenzione di affidamento del servizio ed i costi ad esso imputabili, tra cui quelli di funzionamento delle Egato)* è diretto a preservare l'equilibrio economico-finanziario della gestione e ad assicurare all'utenza efficienza e affidabilità del servizio, a tutela della concorrenza, dell'efficienza, efficacia ed economicità dei servizi.

Al riguardo nel Metodo Tariffario Idrico 2020-2023, come del resto nei precedenti MTT, MTI 1 e MTI 2, è espressamente contemplata la componente dei costi operativi relativi al funzionamento degli EGATO.

La funzione regolatoria svolta da ARERA, su scala nazionale, assicura, per quanto attiene al profilo in discorso, la congruità e l'adeguatezza dei costi di funzionamento secondo criteri di efficienza ed efficacia ed economicità della gestione.

In sostanza, la sostenibilità finanziaria del PTFP è assicurata dai parametri dettati dall'ARERA nella determinazione della componente tariffaria oggi contemplata all'art. 23 del MTI 2020-2023 e dai costi massimi imputabili al funzionamento dell'Egato.

Considerata la "ratio" della funzione regolatoria di Arera nell'ambito della riforma del SII e la pregnante disciplina della fonte di finanziamento dell'Egato - da individuare nella quota della tariffa corrispettiva del servizio - il vincolo di finanza pubblica a cui l'Ente è sottoposto è quello che deriva dalla disciplina tariffaria ARERA.

In sostanza il vincolo *"di finanza pubblica"* a cui riferirsi è quello della sostenibilità della relativa spesa rispetto al perimetro del bilancio che il metodo tariffario applicato riserva al costo di funzionamento dell'Ente.

Va ulteriormente precisato che essendo l'EIC un Ente operativo dal 1° gennaio 2019 - pur essendo tenuto ad un principio generale di contenimento della spesa del personale - non è vincolato, in ogni caso, ai criteri definiti dal co. 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, che prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurino, 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 disposizione (*triennio 2011-2013*).

Infatti, agli enti di nuova istituzione, ai sensi dell'art. 9, comma 36, del D. L. n. 78/2010, è consentita, comunque, la possibilità, nell'arco dei cinque anni dalla data di istituzione, di procedere a nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo (*per la dotazione organica si rinvia alle norme introdotte dal D. Lgs. n. 75/2017*).

La compatibilità dei costi degli incrementi di personale previsti dal PTFP 2023/2025 con le disponibilità di Bilancio sono stati già certificati, con apposita dichiarazione, dal Responsabile dei Servizi Finanziari.

Inoltre, la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 17/2019 prevede che le capacità assunzionali di dirigenti e quelle del personale possono essere tra loro cumulate per determinare un unico *budget* assunzionale.

I parametri da utilizzare vanno riferiti alle risorse disponibili come attestato dal Bilancio di previsione 2023 (*e pluriennale 2023-2025*) e come certificato dall'organo di revisione contabile.

Dallo strumento contabile è ricavabile l'importo delle risorse disponibili (*che resta inalterato*) mentre il PTFP costituisce l'atto nel quale possono essere contemplate modificazioni e scelte diverse, utilizzando, per i profili assunzionali da attivare, le risorse derivanti dai risparmi di spesa riferiti alla capacità assunzionale.

Inoltre, l'Ente, ove si determini una disponibilità di risorse, ha la facoltà di attuare la programmazione assunzionale precedentemente pianificata ma impedita dall'insufficienza delle risorse ed ha, inoltre, la facoltà di modificare la programmazione del fabbisogno di personale vigente, sia per il sopravvenire di nuove esigenze sia in riferimento ad intervenute modifiche normative.

Ciò posto, sebbene, come detto, il limite finanziario da considerare, ai fini della determinazione del proprio fabbisogno di personale, va individuato nelle pertinenti norme regolatorie definite da ARERA, nella definizione del PTFP 2023/2025 è stato ritenuto opportuno, in un'ottica prudentiale e cautelativa, fare riferimento - quale valore massimo che funge da limite di spesa vincolante anche per l'anno 2023 - all'importo di **€ 2.798.843,32** in applicazione del più restrittivo criterio di cui all'art. 9 - comma 36 - della legge 30 luglio 2010, n. 122 (*di conversione del D. L. n. 78/2010*), riferito agli enti di nuova istituzione, ai quali, limitatamente al quinquennio successivo alla loro costituzione, è consentito effettuare nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità (e fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva) nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo.

Pertanto, alla luce di quanto disposto dal D. Lgs. 75/2017. per dotazione organica dell'Ente Idrico Campano va inteso il valore finanziario di seguito riportato: **€ 2.798.843,32**.

Nell'ambito di tale limite sono considerati, tra gli altri costi, quelli riferiti alla retribuzione di:

- a. Direttore Generale;
- b. personale in servizio;
- c. personale (*n. 16 unità*) di cui alle procedure concorsuali di cui alla deliberazione CE 28 luglio 2021, n. 34.

A fronte di ciò, si evidenzia quanto di seguito riportato:

- a. con Decreto presidenziale 2 agosto 2023 n. 15, atteso l'esaurimento - avvenuto in data 31 luglio 2023 - del contratto quinquennale di Direttore Generale posto in capo al prof. ing. Vincenzo Belgiorno è stato nominato nuovo Direttore Generale, il dr. Giovanni Marcello, già dirigente dell'Ente. L'assegnazione di detta funzione ha liberato la quota prevista per le nomine secondo la procedura di cui all'art. 110, 1° comma, del D. Lgs. n. 267/2000 utilizzata per l'incarico in

precedenza assegnato, giusta determinazione 29 agosto 2019, n. 105 (come rinnovato con determinazione 30 agosto 2021, n. 306) al dr. Giovanni Marcello medesimo. La quota, ex art. 110, 1° comma, D. Lgs. n. 267/2000, pari ad una unità, risulta, pertanto, utilizzabile; ;

- b. con la determinazione 8 agosto 2023, n. 407 si è preso atto della conclusione di tutte le procedure concorsuali bandite (di cui alla deliberazione CE n. 34/2021) ad eccezione della procedura DIR 1 le cui attività della commissione esaminatrice sono tuttora in corso;
- c. con la determinazione 28 settembre 2023 n. 479 si è dato atto che l'elenco dei candidati in posizione utile per l'accesso all'impiego - nella graduatoria relativa alla procedura concorsuale **ISTR 1** - era formato da n. 4 candidati e che, oltre il citato elenco non vi erano altri candidati risultati idonei. Pertanto, per effetto della rinuncia di n. 2 candidati, l'assunzione ha riguardato solo 2 candidati collocati in posizione utile per l'accesso all'impiego.

Va, inoltre, evidenziato che con la deliberazione 3 luglio 2023 n. 30 è stato ribadito che *“L'attuale consistenza numerica del personale oggi in servizio si colloca al di sotto del contingente numerico di unità di personale necessario per un ottimale svolgimento dei compiti istituzionali ed alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Ente”* (allegato - pag. 269).

Nello stesso atto viene precisato che *“...sebbene venga confermata l'opportunità di incremento della dotazione organica dell'EIC di ulteriori 6 unità di personale così come previsto (n. 1 dirigente; n. 3 funzionari di categoria D con profilo tecnico; n. 2 funzionari di categoria D con profilo amministrativo), in applicazione del riferito criterio prudenziale, non risulta possibile allo stato prevederne l'assunzione a valere sulle procedure concorsuali già bandite”* (allegato - pag. 270).

Il citato atto (Allegato - pag. 272) precisa, inoltre che:

“La riorganizzazione evidenziata dal PIAO comporta l'individuazione nella Macroarea amministrativa di figure relative sia al settore “Affari generali” e sia al settore “Giuridico-amministrativo”.

Per tali funzioni è prevista la Laurea magistrale in Giurisprudenza (o titolo equipollente) in riferimento alla quale non vi è un profilo coerente nell'ambito delle procedure concorsuali in atto.

A tale proposito, nelle more di ulteriori definitivi assetti ed in considerazione dell'esaurimento - a conclusione delle procedure concorsuali dirigenziali in atto - degli effetti giuridici connessi alla nomina di un dirigente avvenuta utilizzando le previsioni dell'art. 110 - primo comma - del TUEL e della consequenziale ricostituzione della riserva come previsto dalla vigente normativa, è prevista - fermo restando il rispetto degli indispensabili presupposti contabili - la copertura della funzione dirigenziale del settore “Affari generali” applicando il citato art. 110, primo comma, del TUEL e quanto previsto dall'art. 56 del “Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi” di cui alla deliberazione CE 9 gennaio 2019, n. 2 (con riserva per il personale interno dell'Ente).

La procedura (già attivata) potrà avere conclusione solo quando saranno verificate due condizioni:

- 1) la possibilità di attingere alla riserva del 30% prevista dalla legge per le procedure di cui all'art. 110 - primo comma;*
- 2) la piena compatibilità normativa e di bilancio”.*

Ciò premesso, posto il vincolo dell'invalidabilità della quantità di risorse utilizzabili ai fini della capacità assunzionali dell'Ente, rispetto alle previsioni di spesa per l'anno 2023 e per gli anni successivi si sono determinate due nuove condizioni:

- 1) la spesa riferibile alla retribuzione del Direttore Generale (comprensiva delle premialità e dei contributi previdenziali esclusa la sola INAIL) per effetto delle nuove condizioni retributive

previste dall'Avviso pubblico di cui alla deliberazione CE 31 luglio 2023 n. 35 - relativo alla funzione di cui trattasi - subisce una riduzione pari ad € 43.257,35;

- 2) la spesa riferibile all'assunzione di n. 4 unità di personale dell'Area degli Istruttori (procedura concorsuale **Istr 1- Macroarea Tecnica**) per effetto delle rinunce di due candidati in posizione utile per l'accesso all'impiego e per il contestuale esaurimento della graduatoria (*in assenza di altri candidati idonei*) e considerato che il costo di n. 1 Istruttore (*comprensivo di stipendio base mensile + Indennità di comparto + Indennità di comparto fondo mensile + contributi previdenziali + altre voci*) comprensivo della tredicesima mensilità è pari ad **€ 31.307,98**, tutto ciò premesso la spesa si riduce per una somma pari ad € 62.615,96.

In considerazione di ciò risultano, pertanto, utilizzabili ai fini assunzionali risorse pari a **€ 105.873,31** quale minore spesa rispetto alla somma disponibile complessiva di **€ 2.798.843,32** come appostata negli atti di programmazione contabile 2023/2025 e nel PIAO 2023/2025.

Considerato che

- 1) la deliberazione 26 ottobre 2022 n. 63 aveva previsto - tra le altre misure - l'assunzione di n. 2 funzionari di categoria D1 tecnico (*laurea magistrale o vecchio ordinamento in ingegneria per l'ambiente e il territorio, ingegneria civile o equipollente*) mediante scorrimento della graduatoria del concorso FUNZ 2 (Macroarea Tecnica);
- 2) la già richiamata deliberazione 3 luglio 2023 n. 30 aveva puntualmente precisato che:
 - *"l'attuale consistenza numerica del personale oggi in servizio si colloca al di sotto del contingente numerico di unità di personale necessario per un ottimale svolgimento dei compiti istituzionali ed alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Ente"* (allegato - pag. 269);
 - *"...sebbene venga confermata l'opportunità di incremento della dotazione organica dell'EIC di ulteriori 6 unità di personale così come previsto (n. 1 dirigente; n. 3 funzionari di categoria D con profilo tecnico; n. 2 funzionari di categoria D con profilo amministrativo), in applicazione del riferito criterio prudenziale, non risulta possibile allo stato prevederne l'assunzione a valere sulle procedure concorsuali già bandite"* (allegato - pag. 270);
- 3) tenuto conto che, a seguito della riduzione delle spese – riferita alla contrazione della retribuzione del Direttore Generale e della mancata assunzione di n. 2 istruttori della Macroarea Tecnica per effetto dell'esaurimento della relativa graduatoria - come precedentemente illustrato, risulta possibile procedere a nuove assunzioni.

Tutto ciò premesso si procede a:

- a. sopprimere, atteso, l'esaurimento della graduatoria **Istr 1**, n. due posti riferibili all'Area degli Istruttori (ex cat. C) correlati alla previsione della procedura concorsuale Istr 1 (*Macroarea Tecnica*);
- b. aumentare di 2 unità il numero del contingente dei Funzionari (ex cat. D) di Macroarea Tecnica provvedendo alla consequenziale assunzione.

In tal senso, atteso che le previsioni della deliberazione 26 ottobre 2022 n. 63 avevano già contemplato l'assunzione di n. 2 funzionari di categoria D1 tecnico (*laurea magistrale o vecchio ordinamento in ingegneria per l'ambiente e il territorio, ingegneria civile o equipollente*) mediante scorrimento della graduatoria del concorso FUNZ 2 e che, in ogni caso, tra le graduatorie attive riferibili all'Area dei funzionari della Macroarea Tecnica "*ad adiuvandum*" il criterio del candidato che ha riportato il punteggio più alto indipendentemente dalla procedura concorsuale svolta

purché correlata alla Macroarea Tecnica risulta di oggettiva trasparenza, si procede allo scorrimento della citata graduatoria Funz 2.

Dalla graduatoria Funz 2, in base a tale criterio, risulta in posizione utile per l'accesso all'impiego una candidata che risulta, tuttavia, già vincitrice della procedura concorsuale Funz 1.

Dallo scorrimento ulteriore della graduatoria Funz 2, sempre sulla base del criterio indicato (*il punteggio più alto delle procedure concorsuali relative ai funzionari di Macroarea Tecnica*) risulta in posizione utile per l'accesso una candidata risultata già vincitrice della procedura concorsuale Istr 1.

La scelta comporta l'utilizzazione di una somma pari a **€ 2.695,51** risultante dalla differenza tra la spesa per un Funzionario pari a **€ 34.003,49** (*Stipendio base mensile + Indennità di comparto + Indennità di comparto fondo mensile + contributi previdenziali + altre voci*) comprensivo della tredicesima mensilità e la spesa per un Istruttore pari ad **€ 31.307,98** (*Stipendio base mensile + Indennità di comparto + Indennità di comparto fondo mensile + contributi previdenziali + altre voci*).

Ciò consente di procedere alla soppressione di un ulteriore posto di Istruttore (*Macroarea Tecnica*) ed all'aumento di un ulteriore Funzionario attraverso l'ulteriore scorrimento della graduatoria Funz 2, sempre sulla base dei criteri indicati (*graduatoria Funz 2 e comunque punteggio più alto delle procedure concorsuali relative ai funzionari di Macroarea Tecnica*) per una spesa pari a **€ 34.003,49** (*Stipendio base mensile + Indennità di comparto + Indennità di comparto fondo mensile + contributi previdenziali + altre voci*) comprensivo della tredicesima mensilità.

Pertanto, per procedere nel senso indicato si determinerà una spesa pari a **€ 36.699,00** risultante dalla somma **€ 2.695,51** (*differenza tra il costo di un Funzionario e costo di un Istruttore*) + **€ 34.003,49** (*costo di un Funzionario*);

- c. procedere alla copertura della funzione dirigenziale del settore "Affari generali" applicando l'art. 110, primo comma, del TUEL e quanto previsto dall'art. 56 del "Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi" di cui alla deliberazione CE 9 gennaio 2019, n. 2 (*con riserva per il personale interno dell'Ente*) come previsto dalla deliberazione 3 luglio 2023 n. 30 atteso che sono soddisfatte le condizioni richieste dall'atto citato ovvero:
- l'avvenuta ricostituzione della riserva del 30% prevista dalla legge per le procedure di cui all'art. 110 – primo comma, attesa l'attribuzione della funzione di Direttore Generale al dott. Giovanni Marcello e comunque per effetto dell'imminente conclusione della procedura concorsuale per la copertura di n. 2 posti di Dirigente tecnico (*Dir 1*). La procedura è riservata al personale interno;
 - la piena compatibilità di bilancio in quanto residuano **€ 69.174,31** (a fronte della utilizzazione di **€ 36.699,00** sulla minore spesa totale di) **€ 105.873,31** ampiamente sufficienti a coprire il differenziale tra la retribuzione di un Funzionario dipendente (ex cat. D.) e la retribuzione del Dirigente di cui trattasi attesa l'indicazione prevista nell'Avviso di cui alla determinazione 28 dicembre 2022, n. 636.

Infatti, la retribuzione tabellare + la retribuzione di posizione prevista per un Dirigente è pari ad **€ 76.065,77** a cui va aggiunta l'eventuale indennità di risultato pari ad **€ 7.395,73** cui si aggiungono i contributi previdenziali per **€ 23.936,76** per una somma complessiva di **€ 107.398,26**.

La somma occorrente per coprire il differenziale tra il costo complessivo del dirigente pari ad **€ 107.398,26** e il costo di un Funzionario (*costo riferito ad una categoria D4*) pari a **€ 40.357,68** è pari a **€ 67.040,58**.

Posto che sono disponibili somme pari a **€ 69.174,31** residuano approssimativamente ulteriori **€ 2.133,73** (*sottraendo ad € 69.174,31 la somma di € 67.040,58 utilizzabili per corrispondere ad altre esigenze correlate alle spese del personale;*

la somma è, peraltro, suscettibile di ulteriori aumenti in ragione della scelta che sarà operata per l'attribuzione della funzione di cui trattasi e della correlata retribuzione attualmente percepita dal funzionario che risulterà beneficiario dell'incarico atteso che non sono presenti funzionari dipendenti ascrivibili alla ex cat D1 (*al netto dei nuovi assunti*).

In sintesi è previsto:

- la soppressione di n. 3 posti riferibili all'Area degli Istruttori (ex cat. C) correlati alla previsione della procedura concorsuale Istr 1 (*Macroarea Tecnica*);
- l'assunzione di n. 2 unità del contingente dei Funzionari (ex cat. D) di Macroarea Tecnica
- l'assunzione di un dirigente ex art. 110

Si precisa, altresì, che la procedura attivata ha contemplato l'invio delle istanze entro e non oltre le ore 12 del 28 gennaio 2023.

Ferme restando le istanze già acquisite – che restano pienamente ed integralmente efficaci ai fini della nomina – si procederà con atto della Direzione Generale alla riapertura dei termini per ulteriori 10 gg. dandone opportuna comunicazione nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale dell'Ente.



Il Direttore Generale
dr. Giovanni Marcello