

ALLEGATO 2
Piano Economico e Finanziario di Previsione
Esercizio 2026
Dotazione organica e Piano del fabbisogno di personale per il
triennio 2026-2028

Alla data del 31/10/2025 la consistenza numerica del personale dipendente del Consorzio è pari a 30 unità compreso il nuovo Direttore Generale che ha preso servizio il 6 ottobre 2025.

Il personale in servizio risulta così distribuito secondo settore/servizio appartenenza:

	unità
- Direttore Generale	1
- Ufficio del personale, Aff. Gen., Segreteria e Protocollo	6
- Settore legale	4
- Settore Finanziario	5
- Settore Lavori Pubblici e Progettazione	5
- Settore Gestione del Territorio ed Edilizia Privata	6
- Settore Servizi Ambientali	3
Totale	<u>30</u>

La pianificazione adottata nel precedente periodo 2025-2027 prevedeva la possibilità del collocamento in pensione del Dirigente del Settore Gestioni e l'assunzione di alcune figure professionali da assegnare ai diversi settori; infatti, il 31/07/2025, il Dirigente del Settore Gestioni ha cessato il rapporto di lavoro, mentre è in corso la procedura di selezione per l'assunzione di n°1 collaboratore amministrativo e n° 3 geometri. Si conferma che un dipendente del Settore Gestioni e l'addetto al portierato, che hanno raggiunto i requisiti per essere collocati in pensione, sono ancora in servizio. Si conferma che la collaboratrice amministrativa, in capo ai Settori Lavori e Gestioni che raggiungerà i requisiti per il pensionamento di vecchiaia nel marzo del 2026, ha già presentato la relativa domanda e terminerà il rapporto di lavoro il 12/03/2026.

Per quanto riguarda l'obbligo di assunzioni di cui alla Legge 68/1999, scattato a seguito della cessazione del rapporto di lavoro per decesso del centralinista non vedente, si comunica che l'ASPAL ha riconosciuto di computare, nella quota di riserva prevista dall'art. 3 della legge

68/99, un dipendente del Consorzio già assunto con procedura ordinaria. Pertanto non è necessario prevedere un'ulteriore assunzione tra le categorie protette.

A seguito del recente ingresso del nuovo Direttore Generale, il Consorzio sta avviando un processo di revisione e aggiornamento della propria organizzazione interna, finalizzato a consolidare l'assetto attuale, colmare le carenze di organico, irrobustire le funzioni oggi operative e rafforzare le aree nelle quali emergono opportunità di sviluppo coerenti con le direttrici strategiche, così da sostenere pienamente le priorità dell'Ente e assicurare un funzionamento più efficiente.

La definizione finale dell'assetto organizzativo è attualmente in corso e il fabbisogno di personale qui rappresentato è elaborato sulla base delle informazioni oggi disponibili, tenuto conto delle funzioni attive, delle attività programmate e delle esigenze emergenti nei diversi uffici.

L'organizzazione del Consorzio per i prossimi anni sarà sviluppata sulla base di precise direttrici strategiche, orientate a rafforzare il ruolo dell'Ente quale motore di sviluppo per il territorio industriale. In particolare, il Consorzio intende:

- **promuovere lo sviluppo economico dell'area industriale**, favorendo l'insediamento di nuove imprese, l'attrazione di investimenti e la crescita delle aziende già presenti;
- **garantire servizi più efficienti, affidabili e moderni** alle imprese consorziate, innalzando i livelli di qualità, tempestività e competitività territoriale;
- **sostenere interventi infrastrutturali strategici** — rete idrica e fognaria, viabilità, asset energetici, depurazione, impianti e piattaforme ambientali — considerati elementi essenziali per la crescita e la resilienza del tessuto produttivo;
- **accelerare investimenti e progettualità legate a innovazione, transizione verde e trasformazione digitale**, rafforzando la capacità del Consorzio di abilitare processi evolutivi e sostenibili nelle filiere produttive;
- **assicurare una gestione efficiente delle risorse economiche e infrastrutturali**, mediante una governance solida delle gestioni economiche, dei flussi finanziari e degli impianti consortili, valorizzati anche in un'ottica di economia circolare.

Alla luce di tali direttrici, risulta necessario procedere con un adeguamento e un rafforzamento dell'assetto organizzativo, prevedendo in particolare:

- **l'ampliamento dell'organico dedicato allo sviluppo economico del Consorzio e delle imprese**, funzione sempre più centrale per l'attrattività dell'area e la competitività del sistema produttivo locale;
- **il consolidamento dell'attuale dotazione dell'Ufficio Legale**, ritenuto essenziale per presidiare un quadro normativo in continua evoluzione, garantire supporto qualificato agli uffici e tutelare l'Ente nei procedimenti amministrativi e giudiziari;
- **il potenziamento dell'Ufficio Amministrativo**, con particolare attenzione al rafforzamento delle attività di controllo di gestione, strumenti imprescindibili per migliorare l'efficienza economico-finanziaria, programmare correttamente le risorse e monitorare l'andamento gestionale;
- **il rafforzamento e la riorganizzazione dell'Ufficio Lavori, Gestione e Ambiente**, necessario per sostenere l'aumento del carico tecnico-progettuale, assicurare adeguata capacità operativa e garantire l'avanzamento dei numerosi interventi infrastrutturali in corso e programmati.

Per quanto sopra, considerate le procedure di selezione già avviate, le cessazioni per pensionamento previste e rilevato che, nelle more della definizione del processo di riorganizzazione avviato dal nuovo Direttore Generale, le presenti costituiscono le evidenze disponibili allo stato, si conferma il seguente fabbisogno di personale, determinato tenendo conto dell'esigenza di rafforzare gli uffici strategici e di assicurare, con congruo anticipo, le sostituzioni connesse alle cessazioni per pensionamento:

Anno 2026

- n. 1 Ingegnere da assegnare al Settore Lavori – cat. C3 (già previsto nel PEF 2025 con cat. CC2)
- n. 1 Ingegnere da assegnare al Settore Gestioni - cat. C2 (già previsto nel PEF 2025)
- n. 1 Amministrativo da assegnare al Settore Sviluppo - cat. C2
- n.1 Amministrativo da assegnare al Settore Amministrativo (Controllo di gestione) – Cat. C2

Anno 2028

- n. 1 Geometra da assegnare al Settore Gestioni – cat. B3

Una volta terminato il percorso di riorganizzazione ci sarà la possibilità di prendere ulteriori accorgimenti dal punto di vista del personale, che vadano nella direzione di assecondare le direttrici di sviluppo del Consorzio indicate.

Progressioni in carriera.

Con deliberazione n. 2 del 11.03.2021 il Consiglio di Amministrazione ha implementato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, prevedendo espressamente, in ossequio al vigente CCNL, le procedure per le progressioni del personale interno.

Nel 2024 sono state attivate e portate a conclusione le ultime procedure per le progressioni orizzontali e verticali, già previste per gli anni 2023 e 2024, mentre, per il 2025, non erano previste procedure per le progressioni dei dipendenti.

Nelle more del processo di riorganizzazione da parte del nuovo Direttore Generale, si ritiene che per il nuovo periodo 2026-2028 possano prevedersi le seguenti progressioni interne:

Anno 2026

- n. 1 progressione interna verticale di n°1 QQ2 a Dirigente del Settore Tecnico
- n.1 progressione interna orizzontale di n° 1 Impiegato da CC2 a CC3

Ai fini di una più completa rappresentazione del costo del personale previsto, si rinvia alla relazione al PEF.

PEF 2026 – PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI

Figura Professionale	Settore di assegnazione	Inquadramento	Anno del Bando	Note
Ingegnere		C3	2026	Proveniente dal PEF 2025 (con categoria C2)
Ingegnere		C2	2026	Proveniente dal PEF 2025
Amministrativo		C2	2026	
Amministrativo		C2	2026	
Geometra		B3	2028	Per sostituzione pensionamento

PEF 2026 – PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI INTERNE

Posizione	Da Categoria	A Categoria	Anno di progressione		Note
			2026	2027	
Dirigente	Q2	DIRIG	x		
Impiegato	C2	C3	X		