

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

RELATIVO AL PERIODO 2023 – 2024 – 2025

(Approvato con Ordinanza Presidente n. 183 del 23/01/2023)

- Premesso che:

la normativa vigente in materia di gestione delle risorse umane prevede la programmazione triennale del fabbisogno di personale di ciascuna Pubblica Amministrazione quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio; nell'ambito del piano triennale, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto previsto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle PA", curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane al fine di dare corretta programmazione alle attività in relazione ai compiti e agli obiettivi da realizzare, con la specifica indicazione, per ogni posto previsto in copertura, delle migliori soluzioni di reclutamento;

- Visto l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs 75/2017 relativamente all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;

- Considerato che, ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4;

- Considerato che il Consorzio dell'Adda non fa parte del Bilancio consolidato dello Stato, non riceve finanziamenti statali, regionali, provinciali, comunali che le spese di funzionamento sono sostenute interamente dagli Utenti consorziati (prevalentemente Consorzi di bonifica e Società idroelettriche) e quindi che la differenza di costo insita in nuove assunzioni viene interamente assorbita dal contributo Utenti, senza alcun aggravio per le casse dello Stato;

- Appurato che la dotazione organica del Consorzio, approvata dal consiglio d'amministrazione del Consorzio dell'Adda con delibera n. 1/2021 del 27-04-2021 e riconfermata da delibera 13/2022 dal C.d.A del 27-10-2022, è costituita di 8 unità come da seguente tabella

Qualifica

Dirigente	1 (TP)
Collaboratore tecnico (C1)	1 (TP)
Collaboratore amministrativo (C1)	1 (TP)
Operatore di amministrazione (B1)	1 (TP)
Operatore tecnico/amministrativo (B1) -	1 (TP)
Operatore tecnico spec.to (B1)	2 (TP)
Operatore qualificato (A2)	1 (TD)

Totale

8

(TP=tempo pieno, TD=tempo determinato in attesa evoluzione normativa ente)

Qualifiche che tengono conto della parità di genere e che come da nuovo CCNL del 09/05/2022 prendono le seguenti denominazioni:

Dirigente	1 (TP)
Area funzionari - tecnico (ex C1)	1 (TP)
Area funzionari - amministrativo (ex C1)	1 (TP)
Area assistenti - amministrativo (ex B1)	1 (TP)
Area assistenti - tecnico/amm.vo (ex B1)	1 (TP)
Area assistenti - tecnico spe.to (ex B1)	2 (TP)
Area operatori - tecnico qualificato	1 (TD)

TOTALE	8

Del personale, 4 operatori sono addetti al servizio di guardia e manovra della diga di Olginate, servizio obbligatorio per legge (DPR 1363/1959),

- Accertato che l'attuale dotazione organica non presenta situazioni di soprannumero o eccedenza e conseguentemente non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità in disposizione del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

- Verificato che risulta approvato il PIAO 2022-24 con ordinanza 182 del 19.12.2022 e questo stesso piano sarà incorporato nel PIAO 2023-2025;

- Verificato che alla data del 31.12.2022 risultano vacanti nella dotazione organica:

n. 1 posto inerente il profilo di Operatore tecnico/amministrativo (area assistenti), ex qualifica livello economico B1, che svolge compiti di tutela, sorveglianza, manutenzione ed esercizio dell'opera regolatrice del lago di Como (diga di Olginate)

n. 1 posto inerente il profilo di Operatore di amministrazione (area assistente), ex qualifica livello economico B1, le cui attività sono temporaneamente coperte da società di servizi/interinali;

- Preso atto che il Piano triennale 2020 – 2022 di fabbisogno di personale includeva cessazioni per pensionamento e conseguente assunzione non ancora avvenute;

- considerata la lunga istruttoria per l'autorizzazione ad assumere iniziata dopo il cda del 27-04-2021 e terminata con l'approvazione del piano fabbisogno personale ma il rinvio a ulteriori procedure come da lettere del Mef n. 30532 del 25.02.2022 e della Funzione Pubblica n. 81557-p del 02.11.2022

- Considerato che la vigente normativa prevede che possono procedere all'assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 13 della Legge 243/2012;

2) abbiano trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti;

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato nonché l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

- 4) abbiano adottato e approvato il PIAO (art.6, c.6 D.L 80/2021);
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale che per altro per il Consorzio del Adda è superato vista l'esiguità di personale e la natura dei contributi;
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 D.L.165/2001);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazione di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs 165/2001);
- 8) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazioni del credito.

Il Consorzio dell'Adda con un organico di sole 8 unità non è tenuto ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette, art. 3 Legge 68/1999. Gli operai specializzati profilo B1/B2 svolgono servizio di protezione civile, salvaguardia del territorio e delle popolazioni di monte e di valle del lago di Como, pertanto non possono rientrare nei vincoli previsti dal comma 557quater della Legge 296/2006 e comunque come già citato in premessa la differenza di costo del personale derivante da nuove assunzioni viene interamente assorbita dal contributo Utenti, senza alcun aggravio per le casse dello Stato.

Nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni si prevede per il triennio 2023-2025, come da presente piano dei fabbisogni triennale e annuale:

-per l'anno 2023/2024 si prevede la copertura dei due posti vacanti profilo B1 a tempo indeterminato previo esperimento di mobilità/concorso pubblico

-per l'anno 2024 scade il rapporto di lavoro a tempo determinato della posizione operatore (ex A2) e perdurando la vacanza di altri posti, l'eventualità di ricorrere ancora ad una posizione a tempo determinato per garantire la guardiania della diga di Olginate (obbligatoria per legge).

-Stante le mutevoli disposizione di legge, risulta difficoltoso prevedere un correttamente i tempi di pensionamento.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio, sarà trasmesso ai Ministeri competenti e vigilanti, alle R.S.U. e alle OO.SS

Milano, 16-01-2023

il direttore
Ing. Luigi Bertoli