

CONSORZIO DEL TICINO
MILANO

P. I. A. O.

**SEZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE
2024 – 2026**

(art. 6 D.lgs. n. 80/2021 Decreto Reclutamento)
(atr.1 comma 2 DM 24.6.2022 – DPR 24.6.2022 n.81)

**Approvato dal C.d.A.
con verbale del 30.01.2024**



- 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;
- Viste le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui al Decreto Interministeriale pubblicato sulla G.U. nel settembre 2022, di cui si è tenuto conto nella stesura del presente Piano, pur in forma semplificata in funzione dell'organizzazione del Consorzio;
- Considerato che, ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 come da ultimo 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 del Ticino 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 (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 C.d.A. nella riunione del 29 aprile 2014 è costituita di 9 unità di cui 6 operatori specializzati addetti al servizio di guardia e manovra della traversa della Miorina Area Assistenti Famiglia tecnica, come risulta dalla sottostante tabella:

Qualifica e Profilo Professionale	N.	Dipendenti
DIRIGENTE*		
Direttore Unico		1
AREA Assistenti Famiglia Tecnica		7
AREA Assistenti Famiglia Amministrativa		1
Totale		<u>9</u>

* Contratto Collettivo Nazionale Consorzi di Bonifica.

- 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 alla data del 31.12.2023 risultano vacanti nella dotazione organica del personale di guardia e manovra n. 2 posti inerenti il profilo di Operatore specializzato, Area assistenti famiglia tecnica, che svolge compiti di tutela, sorveglianza, manutenzione ed esercizio dell'Opera regolatrice del lago Maggiore;
- 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 il Piano della performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. 150/2009);
 - 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale che per altro per il Consorzio del Ticino 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) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
 - 9) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3bis del D.L. 185/2008 in materia di certificazioni del credito.

Il Consorzio del Ticino con un organico di sole 9 unità non è tenuto ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette, art. 3 Legge 68/1999.

Gli operai specializzati dell'AREA Assistenti Famiglia Tecnica svolgono servizio di protezione civile, salvaguardia del territorio e delle popolazioni di monte e di valle del lago Maggiore, 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 2024-2026 il seguente piano dei fabbisogni triennale e annuale:

Per l'anno 2024 si prevede la copertura di uno dei due posti vacanti nell'AREA Assistenti Famiglia Tecnica a tempo indeterminato previo esperimento di concorso pubblico, con assunzione con il CCNL Area funzioni centrali, e l'esperimento di concorso pubblico per l'assunzione di 1 dirigente da affiancare al Direttore sino alla cessazione del rapporto di lavoro 15 marzo 2025 e da assumere con CCNL Area Dirigenza funzioni centrali.

Per l'anno 2025 non si prevedono assunzioni: come anzidetto avverrà la cessazione del rapporto di lavoro dell'attuale Direttore.

Per l'anno 2026 non si prevedono assunzioni.

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

In base all'art 7 del Decreto del 24.06.2022, il presente PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Per quanto concerne la formazione del personale, si è dato corso alle seguenti attività:

- Sicurezza sui luoghi di lavoro
Un dipendente operativo del Consorzio ha seguito il corso di formazione per ricoprire la funzione di RSPP, conseguendo la relativa abilitazione.
- Trasparenza e anticorruzione
Il Direttore, 5 assistente tecnici e 1 assistente amministrativo hanno partecipato al corso di aggiornamento procedure whistleblowing.

Per l'anno 2024 si prevede la partecipazione del personale a corsi di aggiornamento periodico su.

- regolamento privacy,
- cyber security,
- anticorruzione, trasparenza, antiriciclaggio
- e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'attività formativa rappresenta anche uno degli obiettivi di performance stabiliti dall'Ente, in proposito si rinvia alla sezione performance e al relativo allegato.

Per gli anni 2025 e 2026 si prevede di proseguire nell'attività di aggiornamento sopra indicata.