

# PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO

AL PERIODO 2022 – 2023 – 2024

(Approvato dal C.d.A. con Delibera del 19/01/2022)

- 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 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 B, posizione B1, come risulta dalla sottostante tabella:

Qualifica e Profilo Professionale	N.	Dipendenti
DIRIGENTE*		
Direttore Unico		1
AREA B – Posizione B2		
Assistente Tecnico		1
AREA B – Posizione B1		
Operatore di amministrazione		1
Operatore specializzato		6
Totale		<hr/> 9

\* 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 risulta approvato il piano triennale delle azioni positive 2022-24 in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.L. 198/2006 contestualmente al Piano Performance 2022-24 con la delibera consiliare del 19.01.2022;
- Verificato che alla data del 31.12.2021 risultano vacanti nella dotazione organica del personale di guardia e manovra n. 2 posti inerenti il profilo di Operatore specializzato, livello economico B1, che svolge compiti di tutela, sorveglianza, manutenzione ed esercizio dell'Opera regolatrice del lago Maggiore;
- Preso atto che il Piano triennale 2021 – 2023 di fabbisogno di personale non prevedeva cessazioni ma un'assunzione di personale nell'anno 2021;
- Preso atto che il 24 gennaio 2021 un operatore specializzato ha dato le dimissioni;
- Preso atto che la procedura concorsuale, con cui nel 2018 è stato assunto un operaio specializzato di categoria B1 prevede la graduatoria aperta per un periodo di anni 3;
- Preso atto che nell'anno 2019 è stato ricoperto n. 1 dei due posti vacanti profilo B1 Operaio specializzato, attingendo dalla graduatoria degli idonei del concorso pubblico approvata con Determinazione Dirigenziale n. 10 del 3 ottobre 2018;
- Visto il piano triennale 2021-2023 dei fabbisogni di personale che prevede per l'anno 2021 la copertura di 1 posto vacante profilo B1 Operatore specializzato, attingendo sempre dalla graduatoria sopramenzionata;
- 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 profilo B1 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 2022-2024 il seguente piano dei fabbisogni triennale e annuale:

**Per l'anno 2022** si prevede la copertura di uno dei due posti vacanti profilo B1 Operaio specializzato a tempo indeterminato previo esperimento di concorso pubblico essendo la graduatoria del precedente non più utilizzabile in quanto trascorsi i 3 anni previsti di apertura.

**Per l'anno 2023** non si prevedono cessazioni e assunzioni.

**Per l'anno 2024** si prevede 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.

**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.