



**CONSORZIO DEL TICINO**

Ente Pubblico non Economico  
ai sensi della legge 70/75

## **CONSORZIO DEL TICINO**

### **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL PERIODO 2020 – 2021 – 2022**

(Approvato dal C.d.A. con Delibera del 28/01/2020)

**- 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 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*<br>Direttore Unico                         | 1             |
| AREA B – Posizione B2<br>Assistente Tecnico           | 1             |
| AREA B – Posizione B1<br>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 di azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.L. 198/2006;
- Verificato che alla data del 31.12.2019 risulta vacante nella dotazione organica del personale di guardia e manovra n. 1 posto inerente 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 la procedura concorsuale, con cui nel 2018 è stato assunto un operaio specializzato di categoria B1 in sostituzione di un'unità dimissionaria all'1.01.2019, 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;

- 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 nell'art. 1 comma 723 lett. e) Legge 208/2015;
  - 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.

Nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni si prevede per il triennio 2020-2022 il seguente piano dei fabbisogni triennale e annuale:

**Per l'anno 2020** non si prevedono cessazioni e assunzioni.

**Per l'anno 2021** si prevede la copertura del posto rimasto vacante profilo B1 Operaio specializzato attingendo sempre dalla graduatoria sopramenzionata.

**Per l'anno 2022** non si prevedono cessazioni e 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.