

PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

PREMESSA

Con incarico nr. 0001482-BD-22 del 28/04/2022 è stato richiesto al sottoscritto Dott. Cosimo Palmisano di svolgere **assistenza tecnica per:**

1. predisposizione piano del fabbisogno del personale nell'ambito delle risorse disponibili
2. predisposizione regolamento dei concorsi delle selezioni e delle procedure di assunzioni
3. predisposizione schemi di atti di indizione e bandi di concorso

La sentenza del Consiglio di Stato n. 5646 del 2021 ha individuato il Consorzio di Gestione di Torre Guaceto quale Ente Pubblico non economico, annullando la precedente procedura selettiva (avviso e graduatoria) per la violazione dell'obbligo di pubblicazione dell'avviso di selezione nella G.U.R.L., ai sensi dell'art. 4 del d.P.R. n. 487 del 1994.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

La valutazione delle finalità istitutive e delle attribuzioni di funzioni del Consorzio, così specifiche e mirate, rendono la programmazione del fabbisogno un processo tale da garantire, pur nel ridotto organico assumibile, che il reclutamento individui figure in grado di ricoprire diverse mansioni.

La programmazione del fabbisogno trova il suo naturale sbocco, quindi, nel reclutamento effettivo della forza lavoro. Ed è evidente che anche le regole del reclutamento debbano rinnovarsi e perfezionarsi soprattutto quando siano state individuate nuove professioni e relative competenze professionali da mettere al servizio delle pubbliche amministrazioni.

Le innovazioni che il predetto d.lgs. 75/2017 reca su tale fronte consentono, infatti, di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le

attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

Infine la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Obiettivo principale del PTFP è coniugare l'ottimale impiego delle risorse finanziarie pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità delle prestazioni esercitate di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- **quantitativo:** riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- **qualitativo:** riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo.

L'ASSETTO ISTITUZIONALE DEL CONSORZIO

La Delibera del Consorzio n. 9 del 14/07/2022 ha nominato l'ultimo Consiglio di Amministrazione con la conseguente elezione del presidente.

Con delibera di CdA n. 6 del 18/02/2022 è stato individuato Direttore del Consorzio per la gestione di Torre Guaceto con durata triennale il Dott. Alessandro Ciccolella, che esercita allo stato le funzioni del D.M. 04/02/00 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Il Consorzio presenta allo stato la funzionalità e la piena competenza e completezza degli organi previsti dall'art.7 dello statuto:

- a) L'Assemblea dei Consorziati;
- b) Il Consiglio di Amministrazione;
- c) Il Presidente;
- d) Il Vice-Presidente;
- e) Il Revisore dei conti.

la deliberazione dell'Assemblea n. 7 del 24/05/2022 ha approvato il "Rendiconto 2021" trasmesso per quanto di competenza ai comuni costituenti il Consorzio come per legge

La pronuncia del TAR di Lecce Sezione III n.434/20 Reg. Prov. Col. 00783/2019 Reg. Pubblicata in data 2/04/2020 con la quale il Tribunale Amministrativo della Puglia sanciva la natura pubblicistica del Consorzio di Torre Guaceto, tenuto conto di quanto stabilito in diritto in relazione all'applicazione del DPR n.487/1994 del D.Lgs n.165/01 e della conseguente applicabilità delle norme relative ai Consorzi tra Enti locali in ragione del D. Lgs 167/2000.

La pronuncia del Consiglio di Stato n.5646/2021 pubblicata il 2/08/2021, su ricorso in appello Reg. Gen. n.5292/2020, confermava la sentenza del TAR che in punto di diritto, avvalorava la competenza del Giudice amministrativo, sia la natura pubblicistica dei rapporti di lavoro in applicazione del D. Lgs 165/2001 e del DPR 487/1994. Stabilendo altresì la natura di Ente pubblico non economico del Consorzio per la gestione della Riserva Naturale di Torre Guaceto, e pertanto il rispetto delle norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni vigenti per le amministrazioni pubbliche consorziate.



Pertanto, il Consorzio di gestione di Torre Guaceto è obbligato a dotarsi del Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 in dipendenza dell'articolo 91 del D.Lgs 267/2000 della Legge n.311/2004 ed ai sensi dell'art.3 comma 10/bis del D. Lgs. N.90/2014, nonché in ultimo dell'art.34/2019.

STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DEL CONSORZIO

L'art.36 del D. Lgs 165/2001 e l'art. 6 del D. Lgs 165/2001 commi 1-2-3 e 6 dispongono testualmente:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

omississ

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

La natura del Consorzio per la gestione tra Enti locali comporta l'applicazione dell'art.33 comma 2 del DL 30/04/2019 n.34:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali

unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, eadeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

L'articolo 6 ter del D. Lgs. così modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, testualmente dispone:

<<Articolo 6 ter –linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni del personale

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. OMISSIS

3. OMISSIS

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni>>.

L'art.4 dello Statuto Consortile dispone le quote annuali di partecipazione dei soggetti consorziati, nonché l'utilizzazione delle quote specificatamente per coprire le spese del Consiglio di Amministrazione e del personale dedicato alle attività istituzionali dell'Ente.

La dotazione organica pregressa alle citate pronunce del TAR/2020 e Consiglio di Stato/2021 prevedevano l'assunzione a tempo indeterminato del Direttore del Consorzio e l'utilizzo di personale interinale e a tempo determinato sia full-time che part-time per un importo complessivo di euro **387.028,40** per l'anno 2020, mentre per l'anno 2021 il personale in via provvisoria e assunto con formula interinale e a tempo determinato nelle more dell'adeguamento dell'organizzazione del personale alla determinazione del Giudice amministrativo risulta come dato rilevato dal rendiconto in € **479.503,00**.

La finalità di tale Piano è di garantire al Consorzio il personale necessario per l'erogazione specifica ed in continuità di cui alla propria attività statutaria e in conformità ai decreti istitutivi dello stesso anche con l'utilità delle entrate finanziarie di cui al richiamato art.4 dello Statuto, nonché all'utilizzo della spesa storica necessaria alla gestione del personale riveniente dai trasferimenti ministeriali afferenti le linee di intervento relative al:

- Monitoraggio delle attività antropiche e Assistenza monitoraggio scientifico della RNS e AMP;
- Sorveglianza antincendio boschivo e Cure colturali Habitat prioritari e comunitari; Manutenzione ordinaria sentieristica, mezzi e strutture dell'Ente
- Gestione tecnica laboratorio saponi, centro recupero tartarughe marine e osservatorio ecologico
- Gestione Amministrativa e delle procedure di contabilità finanziaria pubblica;
- Sviluppo data base di archiviazione e database cartografici applicativi G.I.S.
- Redazione di piani, progetti, relazioni e ogni altro atto istruttorio previsto nei procedimenti di appalto di lavori pubblici, servizi, forniture a supporto tecnico-amministrativo del responsabile di settore; studio, collaborazione alla ricerca e redazione di pareri tecnici inerenti l'assetto territoriale, la riqualificazione ambientale e la gestione del patrimonio immobiliare e artistico dell'Ente; supporto, per le parti di



competenza, nelle procedure autorizzative previste per la RNS, l'AMP e i siti inseriti nella Rete Natura 2000 gestiti dall'Ente;

- Predisposizione di strumenti di pianificazione della Riserva Naturale dello Stato e dell'Area Marina Protetta (AIB, ISEA, CETS, EMAS).

Tali competenze sintetizzate in servizi di studio monitoraggio ricerche scientifiche, educazione ambientale e formazione, tutela e valorizzazione del patrimonio naturale.

Con delibera n. 2 del 28/03/2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022 e con delibera n. 7 del 24/05/2022 è stato approvato l'ultimo Rendiconto di gestione annualità 2021

Risulta necessario procedere da una gestione del personale da Ente Pubblico economico ad una da Ente Pubblico non economico in esecuzione delle su richiamate pronunce del Giudice amministrativo e pertanto definire la regolamentazione necessaria e sufficiente anche ai fini delle procedure concorsuali e di assunzioni.

La disciplina contenuta nel Decreto attuativo DM 17 marzo 2020 aventi ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" e la circolare applicativa del Ministro della Pubblica amministrazione del 13 maggio 2020 individuano le voci che contribuiscono a determinare i valori del rapporto spesa di personale/entrate correnti, nonché in particolare che si intende per "spese del personale" gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

La nuova metodologia trova fondamento non nella precedente modalità del turnover riferita alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti dell'Ente, la cui applicazione riveniente dall'esecuzione delle pronunce del giudice amministrativo sopra richiamate, comportano una valutazione sostanziale ed appropriata alla trasposizione dei parametri rivenienti dai bilanci e rendiconti già tradotti nell'applicazione formale e materiale dei canoni di contabilità pubblica già operativi nell'ambito del consorzio di Torre Guaceto.

come da tabella seguente "calcolo della capacità assunzionale" (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020) il Consorzio di Torre Guaceto è in fascia G, tenuto conto del Comune consorziato con maggiore popolazione, e pertanto il valore soglia quantificato è al di sotto del **valore soglia minore pari al 27,60%**. Tale calcolo è puramente teorico tenuto conto della classificazione attuale di ente pubblico non economico e nella fase di prima approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale.

1) INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA - ART. 4, COMMA 1 E ART. 6; TABELLE 1 E 3

CONSORZIO DI GESTIONE	TORRE GUACETO
POPOLAZIONE DEI DUE COMUNI	99.759
FASCIA	G
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%



Per l'anno 2022 il rapporto tra spesa del personale riveniente dal rendiconto 2020 e entrate correnti per gli anni 2018-2019-2020 è **pari al 30,16%** e pertanto al di sotto del valore soglia più alto, risultando sostanzialmente la capacità assunzionale posseduta dall'Ente pari ad **€ 479.503,00**.

2) CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - ART. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020			definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019		1.539.633,00	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020		1.706.370,00	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021		1.945.906,00	
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2019-2020-2021		1.730.636,00	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021			
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DELLA PREVISIONE FCDE		1.945.906,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI AL NETTO DELLA PREVISIONE FCDE		24,64%	

Caso B: Comune con % compresa tra i due valori soglia

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	465.319,00	Art. 6, comma 3
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020	1.595.716,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)	0.29	

Controllo limite (*):

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	479.503,00	DEVE ESSERE PARI O INFERIORE AL "VALORE LIMITE"
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	1.945.906,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	0.24	

(*) Il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno di riferimento non può superare il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato

Caso C: Comune con % al di sopra del valore soglia più alto

Controllo limite (*):

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	-	Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	-	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2020		
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2019 /ENTRATE CORRENTI 2017-2018-2019 AL NETTO FCDE		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO		

(*) il rapporto spesa personale/entrate correnti deve essere gradualmente ridotto fino al conseguimento del valore soglia più alto entro il 2025

Di seguito è riportato l'attestazione del rispetto dei vincoli normativi per la spesa del personale del triennio 2011-2012-2013.



Spese per il personale ANNO 2022

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		479.503,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	
5	Irap macroaggregato 102	+	
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap....)	-	
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	+	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			479.503,00
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			479.503,00
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale a cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuata prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			479.503,00
SPESE CORRENTI (al netto somme fin. FPV entrata cap. ...)			1.680.769,00

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)

510.690,00

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?

NO

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022

- 31.187,00

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE)

30,38

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini percentuali)?

SI

PROPOSTA DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Per la definizione del Piano seguente è stato valutato e considerato le necessità sufficienti e minime per la corretta funzionalità degli uffici al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza come definite dalle risorse disponibili, funzionali e certe anche ai fini delle rivenienti effettive capacità assunzionali dagli Enti consorziati pari ad € 100.000,00 assegnati per le richiamate finalità giuste art. 4 dello Statuto dalle entrate derivanti dai trasferimenti correnti per il funzionamento della Riserva Naturale dello Stato, pari a 215.000,00 €.

Attraverso, pertanto, l'analisi della normativa applicabile e delle risultanze dal bilancio al fine del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione per una spesa non superiore a quella prevista dall'art.4 del citato D.M. 17 MARZO 2020, si propone il seguente **Piano Triennale del fabbisogno del personale 2023-2025**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2023

Cat.	Posti coperti alla data 31/12/2022	Posti programmati nel piano				Posti al 31/12/2023 con cessazioni e nuove occupazioni
	FT	2023	2024	2025	TOT.	
D *	1				1	1
C		2			2	2
B3 Coll.Amm.vo			1		1	0
B3 Coll.Tecnico				5	5	0
TOTALE	1	2	1	5	9	3

*DIRETTORE CONSORZIO TORRE GUACETO/GIA' IN SERVIZIO DAL 02.04.2009 PROT. N. 658/B/09.

REQUISITI E TITOLI PER L'ACCESSO:

AREA		SERVIZIO	UFFICIO
CATEGORIA "D"		CATEGORIA "C"	CATEGORIA "B3"
POSIZIONE ECONOMICA "D1"		POSIZIONE ECONOMICA "C1"	POSIZIONE ECONOMICA "B3"
AREA AMMINISTRATIVA	N. 1 RESPONSABILE	SERVIZIO CONTABILE/FINANZIARIO	
	Mansioni - Direzione e coordinamento della riserva naturale dello stato - Predisporre la bozza del programma annuale di gestione - Predisporre la bozza del bilancio preventivo e consuntivo - Affidamento ed esecuzione dei contratti di lavoro e forniture secondo	1) ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE n. 1 Unità Mansioni: - Gestione e procedure contabilità finanziaria pubblica. - Collaborazione nella rendicontazione progetti su finanziamenti nazionali ed europei. Nozioni del codice dei contratti. - ogni altra attività, rientrante nella tipologia di prestazioni	

	quanto previsto dalla normativa vigente • Responsabile del personale del consorzio • Promuovere iniziative per lo sviluppo di progetti e attività economiche compatibili con le finalità dell'area protetta Requisiti: • Titolo di studio: laurea in Giurisprudenza, Ingegneria, Architettura, Scienze Politiche, Scienze Biologiche, Scienze Naturali e equipollenti • Conoscenza lingua. • Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.	fungibili di categoria giuridica C1 richiesta, come da profilo professionale "Istruttore amministrativo" Requisiti: • Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o equipollente. • Conoscenza lingue. • Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.	
		SERVIZIO AMMINISTRATIVO/TECNICO 1) ISTRUTTORE TECNICO n. 1 Unità Mansioni: • redazione di piani, progetti, relazioni e ogni altro atto istruttorio previsto nei procedimenti di appalti di lavori pubblici, servizi, forniture a supporto tecnico-amministrativo del responsabile di settore • supporto, per le parti di competenza, nella redazione degli atti relativi alla formazione del bilancio e del rendiconto finanziario ai sensi del D.Lgs. 81/2011 • studio, collaborazione alla ricerca e redazione di pareri tecnici inerenti all'assetto territoriale, la qualificazione ambientale e la gestione del patrimonio immobiliare e artistico dell'Ente; • Sviluppo data base di archiviazione e database cartografici applicativi G.I.S. • supporto, per le parti di competenza, nelle procedure autorizzative previste per la RNS, l'AMP e i siti inseriti nella Rete Natura 2000 gestiti dall'Ente; • Predisposizione di strumenti di pianificazione della Riserva Naturale dello Stato e dell'Area Marina Protetta (AIB, ISEA, CETS, EMAS). • sovrintende alle attività dei profili di minor contenuto professionale di carattere tecnico operativo sul territorio anche ponendo in essere attività che richiedano particolare preparazione tecnica ed elevate conoscenze tecnologiche • Redazione e gestione tecnica proposte progettuali su	UFFICIO PROTOCOLLO/SEGRETARIA 1) COLLABORATORE AMMINISTRATIVO N. 1 Unità Mansioni: • Attività di segreteria, organizzazione ed archiviazione della posta in entrata e uscita, collaborazione produzione atti amministrativi. Requisiti: • Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o equipollente. • Conoscenza lingue. • Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.



		finanziamenti europei. • ogni altra attività, rientrante nella tipologia di prestazioni fungibili di categoria giuridica C1 richiesta, come da profilo professionale "Istruttore amministrativo" Requisiti: • Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o equipollente. • Conoscenza lingue. • Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.	
AREA TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE		SERVIZIO TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE	UFFICIO OPERATIVO 1) COLLABORATORE TECNICO N. 5 Unità Mansioni: • Attività di conservazione habitat, • manutenzione edilizia ordinaria, sentieristica e cartellonistica; • monitoraggio terrestre, sorveglianza antincendio e primo intervento di spegnimento; • Assistenza monitoraggio scientifico, • gestione tecnica laboratorio saponi, • centro recupero tartarughe marine e osservatorio ecologico. Requisiti: • Titolo di studio: diploma di scuola media superiore o equipollente. • Conoscenza lingue. • Conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse. • Patente nautica. • Patentino sub



PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - 2025

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - 2025
ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area-Servizio	Unità	modalità di reclutamento						Previsione di spesa e tempo di assunzione
				Concorsi pubblici	Selezione Centro Impiego	Mobilità volontaria esterna	Mobilità interna	Convenzione ex. Art. 14 CCNL	Graduatori a altri Enti	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	AREA AMMINISTRATIVA SERVIZIO CONTABILE/FINANZIARIO	1	X						Giugno 2023 € 19.746,00
C	ISTRUTTORE TECNICO	AREA AMMINISTRATIVA SERVIZIO AMMINISTRATIVO/TECNICO	1	X						giugno 2023 € 19.746,00

Costo annuale per unità euro 33.851,00 (33.851,00:12x7) = rateo indicato 19.746,00

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - 2025
ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area-Servizio	Unità	modalità di reclutamento						Previsione di spesa e tempo di assunzione
				Concorsi pubblici	Selezione Centro Impiego	Mobilità volontaria esterna	Mobilità interna	Convenzione ex. Art. 14 CCNL	Graduatori a altri Enti	
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA AMMINISTRATIVA SERVIZIO AMMINISTRATIVO/TECNICO UFFICIO PROTOCOLLO/SEGRETERIA	1 FULL TIME	X						Gennaio 2024 € 32.276,00

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - 2025
ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area-Servizio	Unità	modalità di reclutamento						Previsione di spesa e tempo di assunzione
				Concorso pubblico	Selezione Centro Impiego	Mobilità volontaria esterna	Mobilità interna	Convenzione ex. Art. 14 CCNL	Graduatori a altri Enti	
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE UFFICIO OPERATIVO	5 FULL TIME	X						Gennaio 2025 € 161.380,00

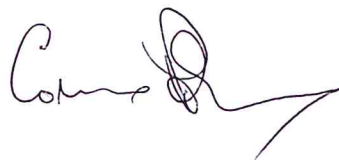
PIANO OCCUPAZIONALE 2023 - 2025
ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area-Servizio	Unità	modalità di reclutamento						Previsione di spesa e tempo di assunzione
				Concorso pubblico	Selezione Centro Impiego	Mobilità volontaria esterna	Mobilità interna	Convenzione ex. Art. 14 CCNL	Graduatori a altri Enti	
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALE UFFICIO OPERATIVO	N. 3 FULL TIME							Gennaio 2023 € 94.759,00

Il costo del personale viene espresso su base annuale per unità comprensivo di 13° mensilità e tiene conto degli aumenti del nuovo contratto in vigore dal 01/04/2023

Ceglie Messapica 27/12/2022

Dott. Cosimo Palmisano



SEDI.

Via G. Fortunato, 5 - 72013 Ceglie Messapica (BR) Tel. 0831/376846 Fax. 0831/383727 Ordine CDL Br n°140 Albo Revisori Legali n° 42701 Albo OIV n. 1813 Reg. P. Ordine Avvocati di Br. N°2014000063 e-mail cosimopal@libero.it Pec. palmisano.cosimo@consulentidellavoropecc.it website www.studioassociatopalmisano.it