



Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2019-2021



Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001,
Deliberazione del Consiglio Direttivo
n. 47 del 08.11.2019

INDICE

1. Premessa	3
2. Situazione di partenza	3
3. Organico	3
4. Spesa potenziale massima.....	5
5. Organigramma	5
6. Turn-over del personale	6
7. Contesto di riferimento programmazione del fabbisogno di personale	7
8. Fabbisogno di personale	8
9. Copertura finanziaria	9
10. Conclusioni.....	10

1. PREMESSA

Il presente Piano, relativo al periodo 2019-20201, viene adottato nel rispetto delle indicazioni e delle prescrizioni emanate con Decreto del 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27/07/2018) che ha definito, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Tale pianificazione interviene a valle:

- delle modifiche intervenute nel tempo su *governance* e funzioni dall'Ente;
- della rideterminazione degli organici, effettuata in attuazione delle norme sulla “*spending review*”, conclusasi con il provvedimento di approvazione della dotazione organica.

La consistenza del personale utilizzato è stata progressivamente ridotta di numero con riferimento alle indicazioni del legislatore per le dotazioni organiche degli Enti pubblici.

2. SITUAZIONE DI PARTENZA

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organico definito con D.P.C.M. del 23 gennaio 2013;
- organigramma;
- turn-over del personale dal 2017 ad oggi;
- andamento della spesa di personale;
- previsioni e cessazioni.

3. ORGANICO

La vigente dotazione organica prevede solamente unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato. L'unica figura assimilabile a quella del dirigente è rappresentata dal Direttore, collocato fuori della dotazione organica.

Nella tabella n. 1 viene rappresentata la situazione iniziale delle consistenze di personale dell'organico dell'Ente di cui al D.P.C.M. del 23 gennaio 2013.

TABELLA N. 1		
Area profess.le	Posizione economica	Posti organico (D.P.C.M. 23/01/2013)
C	C4	1
	C2	3
	C1	2
B	B3	2
	B2	2
	B1	2
A	A1	1
TOTALE		13

A seguito della Conferenza dei servizi con i Ministeri competenti del 15.04.2015, in ottemperanza all'art. 9, comma 36, della legge 30 luglio 2010, n. 122, recante la conversione, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (*Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze.*), sono stati autorizzati i concorsi per l'assunzione di 5 (cinque) unità a tempo pieno e indeterminato e 6 (sei) unità a tempo parziale e indeterminato, pari ad 11 (undici) unità e al 60% dei posti disponibili della dotazione organica approvata con D.P.C.M. del 23/01/2013. Nella tabella n. 2 viene data evidenza delle assunzioni effettuate in esecuzione della richiamata conferenza di servizio:

TABELLA N. 2			
Area profess.le	Posizione economica	Assunzioni effettuate dal 2014	Full-time/Part-time
C	C2	1	Full-time
	C1	3	Full-time
	C1	2	Part-time 50%
B	B1	1	Full-time
	B1	4	Part-time 50%
TOTALE		11	

4. SPESA POTENZIALE MASSIMA

Nella tabella n. 3 viene rappresentata la situazione, espressa in termini finanziari, della spesa complessiva data dall'ultima dotazione organica approvata (D.P.C.M. 23/01/2013).

Essa costituisce il corrispondente valore di spesa potenziale massima ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

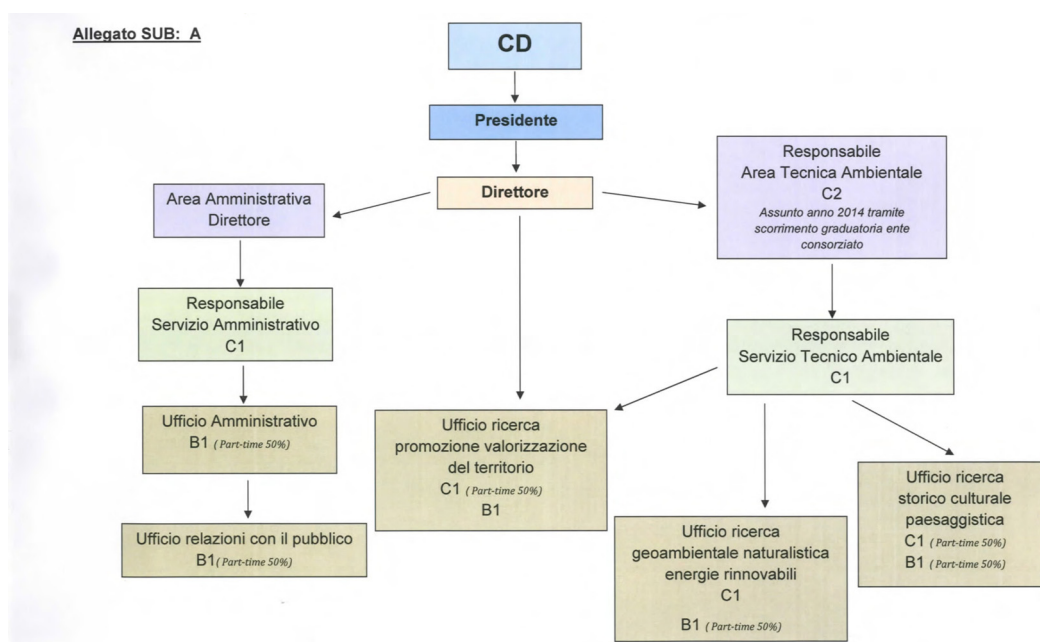
Si precisa che la determinazione del valore finanziario dell'ultima dotazione organica approvata è stata effettuata riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale dell'area professionale di riferimento in relazione alle posizioni economiche presenti.

Tabella n. 3										
Valore finanziario ultima dotazione organica approvata (D.P.C.M. 23/01/2013)										
VALORE FINANZIARIO MASSIMO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA										
Colonna 1		Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7	Colonna 8	Colonna 9	Colonna 10
Area professionale e posizione economica posti ultima dotazione organica approvata (D.P.C.M. 23/01/2013)		Retribuzione tabellare annua per 12 ^a mensilità da vigente CCNL	Rateo 13 ^a mensilità da vigente CCNL	Totale annuo (Colonna 2 + colonna 3)	ONERI A CARICO DELL'ENTE			Totale annuo lordo (col. 4 + 5 + 6 + 7)	Totale posti ultima dotazione organica approvata (D.P.C.M. 23/01/2013)	Totale complessivo costo ultima dotazione organica approvata - D.P.C.M. 23/01/2013 (Col. 8 + col. 9)
Area professionale	Posizione economica				EX INPDAP (23,80% di colonna 4)	INAIL (5% di colonna 4)	IRAP ((8,50% di colonna 4)			
A	A1	17.269,65	€ 1.439,14	€ 18.708,79	€ 4.452,69	€ 93,54	€ 1.590,25	€ 24.845,27	1	€ 24.845,27
B	B1	19.153,14	€ 1.596,10	€ 20.749,24	€ 4.938,32	€ 103,75	€ 1.763,68	€ 27.554,98	2	€ 55.109,97
	B2	20.376,42	€ 1.698,04	€ 22.074,46	€ 5.253,72	€ 110,37	€ 1.876,33	€ 29.314,88	2	€ 58.629,75
	B3	21.606,57	€ 1.800,55	€ 23.407,12	€ 5.570,89	€ 117,04	€ 1.989,60	€ 31.084,65	2	€ 62.169,30
C	C1	22.314,45	€ 1.859,54	€ 24.173,99	€ 5.753,41	€ 120,87	€ 2.054,79	€ 32.103,06	2	€ 64.206,11
	C2	23.097,28	€ 1.924,77	€ 25.022,05	€ 5.955,25	€ 125,11	€ 2.126,87	€ 33.229,29	3	€ 99.687,86
	C4	26.740,56	€ 2.228,38	€ 28.968,94	€ 6.894,61	€ 144,84	€ 2.462,36	€ 38.470,75	1	€ 38.470,75
TOTALE									13	€ 403.119,02

5. ORGANIGRAMMA

In tabella 4 viene invece raffigurato l'organigramma dell'Ente. Per ciascuna delle Aree Organizzative, la situazione aggiornata alla data di adozione del provvedimento di approvazione del presente documento degli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai Responsabili di Area e la consistenza numerica, alla stessa data, del personale assegnato.

Tabella 4 – Istogramma funzionale della organizzazione degli uffici



6. TURN-OVER DEL PERSONALE

In tabella n. 5 viene rappresentato il turn-over del personale dal 2014 in poi. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, le cessazioni e le acquisizioni intervenute dal 2014 in poi e la relativa differenza.

Tabella n. 5 (Cessazioni e acquisizioni dal 2014)												
Col. 1				Col. 2 ⁽¹⁾				Col. 3				Col. 4
Dotazione organica D.P.C.M. 2013				Cessazioni (-)				Acquisizioni (+)				Saldo
Area prof. I e	Posiz. Econom.	Numero posti	Full-time/Part-time	Personale a tempo indeterminato (Full-time/Part-time)	Altro personale	Numero unità	Data cessazione	Personale a tempo indeterminato (Full-time/Part-time)	Altro personale	Numero unità	Data acquisizioni (assunzioni)	Differenza (Totale col. 3 - totale col. 2)
C	C4	1	Full-time		0	0			0	0		0
	C3	0		Full-time	0	1	09/07/2017		0	0		-1
	C2	3	Full-time		0	0		Full-time	0	1	2014	1
	C1	2	Full-time		0	0		Full-time	0	3	2015	3
				Full-time	0	1	25/09/2017	Part-time	0	2	2015	1
B	B3	2	Full-time		0	0			0	0		0
	B2	2	Full-time		0	0			0	0		0
	B1	2	Full-time	Part-time 50%	0	1	28/08/2017	Full-time	0	1	2015	0
				Part-time 50%	0	1	01/09/2017	Part-time	0	4	2015	3
A	A1	1	Full-time		0	0			0	0		0
Totale		13			0	4			0	11	0	7

⁽¹⁾ Le cessazioni indicate in colonna n. 2 si riferiscono tutte a processi di mobilità volontaria (cosiddetta mobilità in uscita)

In merito alle cessazioni dal servizio intervenute dal 2015 ad oggi, determinatesi a seguito di processi di mobilità volontaria (cosiddetta mobilità in uscita), regolarmente autorizzati dall'Ente, stante il disposto dell'articolo 14, comma 7, del decreto legge 06/07/2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 07/08/2012 n. 135 non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

Pertanto, ai fini della quantificazione dei corrispondenti risparmi di gestione per la determinazione del budget assunzionale disponibile per eventuali assunzioni, il relativo risparmio di spesa conseguito a seguito dei richiamati processi di mobilità non verrà computato per l'utilizzo.

7. CONTESTO DI RIFERIMENTO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- ✓ art. 3, comma 1, del decreto legge 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11/08/2014, n. 114, il quale prevede che “Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazione, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore.”;
- ✓ articolo 14, comma 7, del decreto legge 06/07/2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 07/08/2012 n. 135;
- ✓ art. 3, comma 3, del decreto legge 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11/08/2014, n. 114, il quale prevede che “A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e

contabile.”;

- ✓ art. 1, comma 227, della legge 28/12/2015, n. 208 “Le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.....”;
- ✓ art. 4 del decreto legislativo n. 75/2017;
- ✓ art. 1, comma 399, legge 30/12/2018 n. 145 (legge di bilancio 2019).

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti il presente piano dovrà dar corso ad eventuali nuove assunzioni a valere sulle cessazioni 2015 – 2019, come indicate nella precedente tabella n. 5, nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 3, comma 3, del decreto legge 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11/08/2014, n. 114, che prevede il cumulo delle cessazioni non superiore ai tre anni.

8. FABBISOGNO DI PERSONALE

Come più volte evidenziato la dotazione organica vigente risulta quella approvata con DPCM del 23 gennaio 2013 che ha fissato l'organico dell'Ente in complessive tredici unità di personale a tempo pieno ed indeterminato come individuate nella precedente tabella n. 1.

Allo stato attuale risultano complessivamente coperti sette (7) posti a tempo indeterminato di cui 3 full-time e 4 part-time, come dettagliato nella tabella n. 6 che segue:

TABELLA N. 6			
Area profess.le	Posizione economica	Posti coperti	Full-time/Part-time
	C1	2	Full-time
	C1	2	Part-time 50%
B	B1	1	Full-time
	B1	2	Part-time 50%
TOTALE		7	

Attualmente risultano vacanti complessivamente otto (8) posti a tempo pieno ed indeterminato, come dettagliato nella tabella n. 7 che segue:

Tabella n. 7								
		Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Dotazione organica approvata (D.P.C.M. 23/01/2013)		Numero posti coperti			Numero posti non coperti			
Area professionale	Posizione economica	Totale posti	Full-time	Part-time	Totale posti (col. 2 + col. 3)	Full-time	Part-time	
A	A1	1	0	0	0	1	0	1
B	B1	2	1	2	3	4	0	4
	B2	2	0	0	0	0	0	0
	B3	2	0	0	0	0	0	0
C	C1	2	2	2	4	3	0	3
	C2	3	0	0	0	0	0	0
	C4	1	0	0	0	0	0	0
TOTALE		13	3	4	7	8	0	8

Come innanzi evidenziato, essendo le uniche cessazioni dal servizio dal 2015 ad oggi determinatesi a seguito di processi di mobilità volontaria (cosiddetta mobilità in uscita) e stante il disposto dell'articolo 14, comma 7, del decreto legge 06/07/2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 07/08/2012 n. 135, nonostante la considerevole vacanza di posti come rappresentata nella tabella n. 7, non risulta possibile procedere alla quantificazione dei corrispondenti risparmi di gestione per la determinazione del **budget assunzionale disponibile per eventuali assunzioni.**

Pertanto, non risultando possibile, per la motivazione appena rappresentata, reperire le risorse economiche utilizzabili per la definizione della capacità assunzionale dell'Ente per le annualità 2019/2021, si ritiene superfluo individuare qualsiasi tipo di programmazione assunzionale.

9. COPERTURA FINANZIARIA

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, non risultando possibile, come innanzi evidenziato, procedere alla quantificazione dei corrispondenti risparmi di gestione per la determinazione del budget assunzionale disponibile per eventuali assunzioni, si evidenzia la neutralità finanziaria non comportando l'attuazione del medesimo piano l'apporto di risorse finanziarie aggiuntive rispetto a quelle attualmente utilizzate dall'Ente per il personale in servizio.

Come indicato nella tabella n. 3 si precisa che il costo complessivo della vigente dotazione organica, approvata con DPCM del 23 gennaio 2013, espressa in termini finanziari, risulta

pari a complessivi euro **403.119,02**.

10. CONCLUSIONI

L'impossibilità per l'Ente di poter procedere alla programmazione del fabbisogno assunzionale per il periodo 2019/2021, stante il disposto di cui all'articolo 14, comma 7, del decreto legge 06/07/2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 07/08/2012 n. 135, nonostante la considerevole vacanza di posti in organico, come rappresentata nella tabella n. 7, provocherà pesanti ripercussioni all'attività istituzionale oltre ad appesantire, in maniera abnorme, i già pesanti carichi di lavoro attualmente gravanti sul personale in servizio, già al limite della soglia di sopportazione.

Si rende necessario, urgente e non più procrastinabile che i dicasteri competenti si facciano carico di promuovere uno specifico percorso normativo che autorizzi l'Ente almeno alla copertura dei posti attualmente vacanti per poter assicurare la funzionalità complessiva delle attività istituzionali che diversamente sarebbe seriamente compromessa.